

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada sebuah organisasi sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat berperan penting dalam organisasi maupun perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat mengatur, mengendalikan serta menentukan kemana arah suatu organisasi tersebut akan berjalan dan sumber daya manusia sangat mempengaruhi keaktifan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi, maka setiap organisasi harus berjalan dengan seefektif dan seefisien mungkin, sehingga sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat dikelola dengan baik dan benar agar organisasi tersebut mempunyai hasil kinerja yang baik. Tugas seorang pemimpin disini adalah seorang pemimpin dapat memilih mana sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dalam kerja dan dapat menilai mana sumber daya manusia yang mempunyai potensi dalam kinerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Jadi organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan organisasi tersebut.

Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan yang baik untuk memimpin dan mengelola bawahannya agar dapat dicontoh oleh bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi sepenuhnya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yaitu

peningkatan kinerja karyawan baik secara individu maupun secara organisasi. Gaya kepemimpinan adalah karakter yang digunakan oleh seseorang dalam memimpin untuk mempengaruhi tingkah laku, perasaan, sikap dan pikiran karyawannya pada suatu organisasi. Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari Indah dkk (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun Susanto dan Nuraini (2010) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan di atas menjelaskan bahwa masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah motivasi. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi sendiri merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin karena dengan memotivasi seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan mempunyai semangat dalam bekerja yang sangat tinggi dan seorang karyawan tersebut akan menjadi terdorong dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diserahkan oleh pemimpin. Seorang pemimpin juga menginginkan karyawannya agar berperan serta dalam pencapaian keinginan suatu organisasi yang telah direncanakan. Tanpa motivasi dari seorang pemimpin seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas yang diberikan oleh pimpinan dan tidak mendapatkan hasil yang sesuai

dengan standar organisasi. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Umam dkk (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil dari Fitriani (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Namun hasil penelitian dari Amalia dkk (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kesimpulan di atas dapat diartikan bahwa masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Motivasi adalah suatu aspek yang kemunculannya dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan dapat membuat meningkatkan kinerja seorang karyawan, sehingga dengan motivasi seorang karyawan akan bekerja lebih dari biasanya. Motivasi berperan sebagai pendorong keinginan untuk bekerja menurut batasan yang diinginkannya. Adanya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Erwina dan Heru (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari Larasati dan Alini (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Murti dan Veronika (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan di atas dapat diartikan bahwa masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang diinginkan oleh pemimpin, maka dalam organisasi tersebut karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kinerja karyawan yaitu suatu hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin dan oleh suatu organisasi, karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan suatu organisasi. Kinerja secara etimologi yaitu berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Hamali (2016) mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja yang baik dan efektif dapat dilihat dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi, dan dilihat dari hasil kerja sesuai dengan standar organisasi tersebut.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah Universitas swasta terbaik di Yogyakarta. Setiap periode di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta selalu melakukan pergantian seorang pemimpin, dan setiap seorang pemimpin memiliki cara dalam memimpin yang berbeda dengan pemimpin yang lainnya. Setiap seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang positif ataupun mempunyai pengaruh yang negatif terhadap hasil kerja seorang karyawan. Di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sendiri diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan demokrasi karena sering terjadinya perbedaan pendapat saat rapat, pemimpin sering mengambil keputusan tanpa melibatkan bawahannya, jadi gaya kepemimpinan demokrasi harus diterapkan karena gaya kepemimpinan

demokrasi mempunyai sifat yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya, dan pemimpin demokrasi juga menetapkan kebijakan dengan mengikutsertakan partisipasi bawahan. Selain kepemimpinan, motivasi kinerja karyawan memiliki dimensi yang paling utama dalam kemampuan seorang karyawan sehingga di zaman era globalisasi seperti saat ini kebutuhan seorang karyawan akan selalu bertambah besar dengan seiring berkembangnya zaman. Dari alasan tersebut Universitas Muhammadiyah Yogyakarta membutuhkan sosok pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya agar karyawan tersebut semangat dalam bekerja dan timbul kinerja yang baik dalam bekerja.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan terlebih dahulu, maka permasalahan inti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
4. Apakah gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta melalui motivasi sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi sebagai intervening. Adapun secara rinci tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap motivasi kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta melalui motivasi sebagai variabel intervening

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam proses kinerja terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Peneliti juga

berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat:

a. Bagi pemimpin

Manfaat penelitian ini bagi pemimpin yaitu dapat menetapkan kebijakan melalui dengan mengikutsertakan partisipasi karyawan agar memberikan kesempatan pada karyawan agar ikutserta dalam mengambil keputusan dan agar karyawan lebih merasa berperan dalam organisasi tersebut, dan memotivasi karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

b. Bagi karyawan

Manfaat penelitian ini bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

c. Bagi peneliti lain

Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi sumber informasi, rujukan dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.