

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah sebuah sumber daya organisasi yang mempunyai fungsi utama mencapai tujuan bersama. Jika tiap organisasi memahami berbagai faktor yang membantu mempromosikan pekerjaan kantor di setiap area, itu akan terlihat lebih baik. Faktor-faktor ini mungkin efektif atau tidak, tergantung pada sumber daya manusia atau kualitas orang yang bekerja disana. Setiap organisasi harus secara profesional mengelola dan menghargai sumber daya manusia yang luar biasa bermutu tinggi selaku penggapai kinerja yang diharapkan dan menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi untuk menggapai visi dan misi organisasi.

Pokok utama manajemen sumber daya manusia yakni tiap organisasi wajib memfokuskan kepemimpinan dan keterampilan komunikasi yang bagus serta benar dari semua karyawan agar terbentuk lingkungan keluarga sempurna dan akhirnya mampu tingkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kepemimpinan efektif harus menjadi aspek peningkatan efisiensi karyawan.

Dalam pelaksanaan tujuan organisasi dan rencana kerja pada dasarnya untuk menggapai keberhasilan tujuan organisasi. Sebuah cara menggapai keberhasilan tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas serta kuantitas kinerja karyawan dalam organisasi. Kinerja pada dasarnya sebuah profesi yang dapat dilaksanakan individu ataupun kelompok pada sebuah perusahaan tepat pada kewenangan, kemampuan serta tanggung jawab masing-masing seraya mancapai tujuan organisasi dengan baik maupun tidak serta tepat pada moral ataupun etika. (Hamdani dkk, 2014).

Tergantung pada keadaan dan kondisi yang ada pada saat itu seseorang dapat berperilaku baik atau buruk. Hal ini menjelaskan mengapa ada sebagian faktor yangengaruhi kinerja pegawai. Unsur ini termasuk dorongan organisasi, kemampuan individu untuk menciptakan lingkungan dan kondisi yang nyaman untuk kinerja pekerjaan dan tingkat komitmen terhadap masukan. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, diperlukan beberapa komponen dalam tingkatkan kinerja pegawai, terutama gaya kepemimpinan, budaya prganisasi, dan motivasi kerja. Upaya tingkatkan mutu serta kuantitas kinerja pegawai pada perusahaan memerlukan bimbingan pimpinan yang sesuai saat menjalankan seluruh kegiatannya.

Olssen (2014) menyatakan pimpinan yang sesuai serta mempunyai strategi mendukung pertumbuhan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang benar serta sempurna dalam organisasi mampu menunjang maksimalisasi kinerja pegawai. Menurut Soetopo (2015) "Gaya Kepemimpinan merupakan cara individu memengaruhi dan mengkoordinasikan seluruh rutinitas organisasi dalam menggapai tujuan organisasi".

Pendapat Binfor dkk (2015) memperkuat keadaan ini dengan menunjukkannya pada jurnalnya "Leadership is a central feature of organizational performance. The manager must understand the nature of leadership influence and factors which determine relationship with other people, and the effectiveness of the leadership relationship". Dengan kata lain, kepemimpinan berdampak pada kinerja perusahaan, pimpinan perlu mengenal bagaimana mereka dapat memengaruhi staf mereka dengan baik serta faktor-faktor yang menetapkan efektivitas ikatan antara orang lain serta kepemimpinan. Bukan hanya faktor gaya kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia juga tidak lepas akan faktor budaya pembinaan serta perkembangan staf organisasi. Budaya perusahaan ialah sebuah unsur yang memengaruhi perilaku karyawan dalam peningkatan kinerja.

Budaya organisasi yang sukses berakar pada nilai-nilai dan sikap yang diyakini karyawan, itulah sebabnya mereka telah menjadi kebiasaan dalam kehidupan sehari-

hari karyawan. Nilai-nilai berikut merupakan hasil dari adat, agama, norma serta aturan yang menetapkan bahwa perilaku karyawan tepat pada keyakinan serta nilai. Budaya yang nyaman berperan utama pada peningkatan kinerja pegawai (Suryadi dan Rosyidi, 2015). Bukan hanya gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan, motivasi ialah unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor utama dari perilaku seseorang. Ketika keinginan seseorang muncul, dimana orang tersebut dapat melakukan kegiatan. Perilaku manusia pada hakikatnya berorientasi pada tujuan, artinya perilaku seseorang seringkali dirangsang oleh keinginan untuk mencapai berbagai tujuan (Thoha, 2016).

Oleh karena itu, pemimpin harus memahami kebutuhan karyawan yang mengundangnya ke suatu acara. Manajer harus mampu memahami unsur-unsur motivasi karyawan dan memenuhi kebutuhan tersebut agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras menggapai tujuan organisasi pada masa mendatang. Menggapai tujuan organisasi berarti meningkatkan kinerja karyawan.

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Taman Kanak-kanak (TK) serta Lembaga pendidikan non-formal lainnya sangat utama bagi pertumbuhan serta perkembangan pendidikan anak usia dini yang dibutuhkan anak untuk memasuki usia emas (*Golden Age*), untuk memperoleh pelayanan pendidikan yang terbaik. Jika instansi terkait kepala sekolah, guru, karyawan, konsultan, beserta siswa tergolong selaku sumber daya manusia yang bekerja sama saat menggapai tujuan organisasi yang sudah diresmikan, sehingga instansi tersebut dapat berperan dengan baik.

Menurut latar belakang tersebut, peneliti terdorong mengangkat permasalahan tersebut pada penelitian yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Taman Pembinaan Anak Sholeh KB-TK Islam Akhlaqul Banin Surabaya)".

1.2. Perumusan Masalah

Menurut latar belakang, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan dengan:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan memengaruhi Kinerja pegawai pada TAPAS KB – TK Islam Akhlaqul Banin Surabaya ?
2. Apakah Budaya Organisasi memengaruhi Kinerja pegawai pada TAPAS KB – TK Islam Akhlaqul Banin Surabaya ?
3. Apakah Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja pegawai pada TAPAS KB – TK Islam Akhlaqul Banin Surabaya ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan memengaruhi Kinerja pegawai pada TAPAS KB – TK Islam Akhlaqul Banin Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ialah:

1. Membuktikan Gaya Kepemimpinan memengaruhi Kinerja Pegawai pada TAPAS KB – TK Islam Akhlaqul Banin Surabaya.
2. Membuktikan Budaya Organisasi memengaruhi Kinerja Pegawai pada TAPAS KB – TK Islam Akhlaqul Banin Surabaya.
3. Membuktikan Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai di TAPAS KB – TK Islam Akhlaqul Banin Surabaya.
4. Membuktikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai di TAPAS KB – TK Islam Akhlaqul Banin Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian hendaknya dimanfaatkan selaku bahan pembelajaran, pengetahuan serta penerapan ilmu pada bidang manajemen terpenting pada manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian dimaksudkan memberi sumbangan bagi pengembang ilmu pengetahuan yang difokuskan pada MSDM dalam hal gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja beserta kinerja pegawai.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian hendaknya mampu menjadi kontribusi yang baik bagi instansi untuk memperbaiki serta mengembangkan kinerja pegawai melalui peningkatan gaya kepemimpinan, budaya organisasi beserta motivasi kerja.