

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja yang diharapkan dari suatu perusahaan adalah kinerja yang menghasilkan kualitas dan kuantitas yang terbaik. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja di dalam organisasi juga ditunjukkan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan kegiatan harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan memaksimalkan waktu yang digunakan dalam bekerja dapat membuat prestasi kinerja meningkat sehingga dapat menarik perhatian pimpinan.

Menurut Sisdyani (2012 : 45), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi **kinerja karyawan** adalah **kepemimpinan** dan **budaya organisasi**. Mudiarta dan Sariyathi (2011), menyatakan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan terlihat dari kinerjanya. Faktor yang harus diperhatikan pada **Kinerja karyawan** pada perusahaan terdiri dari keseluruhan rangkaian elemen termasuk **kepemimpinan** dalam badan organisasi yang harus diintegrasikan. Sehingga pimpinan yang diharapkan pada organisasi adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh **kepemimpinan** (Mc.Givern, 2007). Penelitian lain menyimpulkan bahwa **kinerja karyawan** dipengaruhi oleh **budaya organisasi** / perusahaan (Chen, 2014; Heather et.al, 2011). **Kinerja karyawan** dipengaruhi oleh **kepemimpinan** (Bass et.al, 2003).

Menurut Wibowo (2012) terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi sehingga mempunyai **kinerja** yang baik yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, **budaya** dan kerja sama.

Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda yang didirikan pada tanggal 25 Agustus 1987 oleh dr. Sofyan Tan, seorang pemuda Tionghoa yang berasal dari desa Sunggal. Yang sudah berdiri selama 28 tahun yang memiliki kualitas dalam bidang pendidikan yang bermutu. Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda ini merupakan yayasan yang memiliki Akreditasi A, yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana, guru-guru atau tenaga pengajar dengan lulusan D3,S1,S2 diperguruan tinggi negeri.

Dari hasil penelitian yang didapat dari yayasan tersebut maka diperoleh informasi bahwa ada persoalan dari kinerja yaitu kurangnya sistem kerja sama antar pengajar dalam mengerjakan atau membuat bahan bidang study dalam sistem belajar mengajar. Persoalan dari kepemimpinan yaitu bimbingan dan dukungan yang dilakukan pimpinan dan team leader bersifat otoriter (memaksa) sehingga muncul kekecewaan pada pengajar yang ditunjukkan dengan perilaku pengajar yang suka menunda pekerjaan dan datang terlambat ke kantor tanpa disengaja. Persoalan dari budaya organisai yaitu kurangnya dukungan atau

semangat kerja yang diberikan sesama pengajar, daya saing yang kuat dalam meraih penghargaan dari pimpinan sehingga menimbulkan kecemburuan sosial sesama pengajar dan tingkat ketrampilan yang dimiliki pengajar hanya berdasarkan ide atasan atau pimpinan tanpa adanya inisiatif pengajar itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, tentunya penulis tertarik ingin mengajukan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengajar pada Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengajar pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengajar pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan ?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengajar pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengajar pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengajar pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan budaya organisasi Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengajar pada Yayasan perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini ialah :

1. Bagi Penulis, penelitian ini memberikan masukan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengajar pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini sebagai masukan bagi pimpinan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja pengajar melalui kepemimpinan dan budaya organisasi.
3. Bagi Pihak lain, dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi Yang membutuhkannya serta menjadi bahan perbandingan bagi para peneliti lain di waktu yang akan mendatang.