

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Saat ini negara Indonesia masih merupakan negara yang sedang berkembang, banyak indikator yang harus dipenuhi Indonesia agar menjadi negara maju. Salah satunya dengan meningkatkan pendapatan per kapita. Pendapatan per kapita dapat mencerminkan tingkat kemakmuran dan kemajuan suatu negara. Kemakmuran dan kemajuan suatu negara bisa ditingkatkan melalui pengelolaan dan peningkatan kualitas dari sumber daya manusia yang ada. Sebuah negara yang memiliki infrastruktur yang canggih dan lengkap tetap tidak akan bisa berjalan dengan baik bila tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Nantinya sumber daya manusialah yang akan mengarahkan negara Indonesia menjadi negara maju. Agar sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik, maka diperlukan suatu sistem pendidikan yang memadai.

Pendidikan formal tidak hanya dibutuhkan oleh orang-orang yang sempurna keadaan fisiknya maupun kemampuan otaknya. Mereka yang difabel seperti cacat fisik maupun cacat mental juga membutuhkan pendidikan formal agar meningkatkan daya guna dan kuaalitas hidup mereka. Pendidikan formal memberikan kesempatan bagi mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar menggunakan alat bantu yang ada, selain itu diberikan pula keterampilan-keterampilan khusus agar mereka hidup mandiri tanpa ketergantungan pada orang lain.

Indonesia memiliki banyak lembaga pendidikan negri maupun swasta, namun lembaga pendidikan yang diperuntukkan bagi orang-orang yang berkebutuhan khusus masih sangat minim. Khususnya DKI Jakarta sebagai ibu kota indonesia yang padat penduduk dan memiliki gaya hidup yang cenderung kurang sehat menyebabkan banyak terjadi kelahiran anak yang memiliki IQ di bawah rata-rata sehingga dapat digolongkan sebagai anak cacat mental, sehingga sekolah formal untuk anak berkebutuhan khusus ini sangat penting. Yayasan Tri Asih Jakarta

merupakan lembaga pendidikan formal bagi mereka yang berkebutuhan khusus yang berada di Jakarta Barat. Yayasan Tri Asih Jakarta berfokus pada orang-orang tunagrahita (individu yang memiliki intelegensi dibawah rata-rata dan ketidakmampuan dalam adaptasi perilaku yang muncul dalam masa perkembangan).

Merawat dan mengajar orang-orang tunagrahita tidaklah mudah dibutuhkan keterampilan khusus dan kesabaran yang tinggi, mengingat orang-orang tunagrahita memiliki IQ dibawah rata-rata sehingga kemampuan untuk memahami sesuatu cukup sulit. Sehingga pengajar maupun karyawan yang ada di Yayasan Tri Asih Jakarta diharapkan memiliki kinerja yang baik dengan didukung budaya organisasaasi yang tinggi, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang memadai.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:6). Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Tingkat kinerja yang tinggi pada karyawan diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Ini dapat diukur melalui perilaku saat bekerja dan dalam penyelesaian masalah yang sedang dihadapi organisasi. Semua itu diharapkan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi pada organisasi.

Organisasi akan sulit mencapai tujuan yang diinginkan bila tidak memiliki dasar budaya yang kuat. Budaya organisasi merupakan identitas suatu organisasi yang akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kecocokan antara budaya organisasi dengan strategi organisasi merupakan kunci sukses sebuah organisasi. Organisasi yang sudah cukup lama berdiri biasanya memiliki budaya organisasi yang kuat dan dominan dalam mempengaruhi karyawan, seperti yayasan Tri Asih yang sudah berdiri sejak tahun 1979 diharapkan memiliki budaya yang

baik untuk kelangsungan kinerja guru dan karyawannya. Seperti yang dikemukakan oleh Sri Purwani, bahwa tanpa adanya budaya organisasi yang kuat, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karen kurang jelasnya kesepakatan komitmen yang tegas. Budaya organisasi sebagai pendorong prestasi kerja karyawan merupakan faktor penting agar dapat menjalankan tugas secara optimal sehingga kinerja karyawan tinggi.

Budaya organisasi yang kuat tetap harus didukung oleh pemimpin yang kuat sehingga dapat membimbing, melaksanakan, mengarahkan, dan mendahului agar para karyawan mengikutinya dalam pencapaian tujuan organisasi yang maksimal. Pemimpin yang sudah cukup lama memimpin sebuah rganisasi umumnya memiliki kendali yang besar terhadap kinerja karyawannya. TA Widhiharsanto sudah memimpin Yayasan Tri Asih semenjak yayasan itu berdiri, oleh sebab itu kemampuan mempengaruhi tentunya sudah tidak diragukan lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias, sehingga karyawan tidak hanya memiliki kemauan untuk bekerja namun juga kemauan bekerja dengan semangat dan keyakinan (Koontz, O'Donnell, Weihrich, 1984:147). Ini didukung dengan adanya penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT.Djarum Kudus oleh Tintami, Pradhanawati, Susanto yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan juga membutuhkan sebuah lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja mereka. Tujuan dari perencanaan lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Perencanaan lingkungan kerja yang baik bukan untuk tujuan kemewahan atau fasilitas-fasilitas berlebihan untuk memanjakan karyawan. Penerangan dan

keamanan merupakan hal yang utama bagi sebuah instansi terutama instansi pendidikan yang berhubungan langsung dengan anak-anak. Lingkungan yang nyaman dan aman menjadi sangat penting diperhatikan selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta “.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta?

1.3.Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, disusunlah batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kepemimpinan.

Indikator – indikator yang digunakan untuk mencerminkan kepemimpinan (Robbins,dan Judge 2008:91) adalah:

a. Kepemimpinan Transaksional

- Contingent reward

Mengontrakkan pertukaran imbalan untuk upaya, menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik, mengakui prestasi.

- Management by exception

Menjaga dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, mengambil tindakan koreksi.

b. Kepemimpinan Transformasional

- Charisma

Memberikan visi dan rasa misi, menanamkan kebanggan, memperoleh respek dan kepercayaan.

- Inspirational motivation

Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang – lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan maksud – maksud penting dalam cara yang sederhana.

- Intellectual stimulation

Menggalangkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang teliti.

- Individual consideration

Memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap karyawan secara individual, melatih (*coach*), menasihati.

2. Budaya Organisasi.

Indikator – indikator yang digunakan untuk mencerminkan budaya organisasi (Robbins, dan Judge 2008:256) adalah :

a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.

Artinya tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

b. Perhatian terhadap hal-hal rinci.

Artinya tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.

c. Orientasi terhadap hasil.

Artinya tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

d. Orientasi terhadap individu.

Artinya tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil terhadap individu yang ada didalam organisasi.

e. Orientasi terhadap tim.

Artinya tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

f. Agresifitas.

Artinya tingkat tuntutan terhadap orang – orang yang berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2006:30), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

b. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

c. Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

d. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan.

e. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Kinerja

Indikator – indikator yang mencerminkan kinerja (Steer, 1985 dalam Suharto dan Sucahyo, 2005) adalah:

a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kepribadian serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor social, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

b. Kejelasan dan penerimaan atas pekerja.

Yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.

c. Tingkat motivasi pekerja.

Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

1.4. Tujuan Penelitian

- a. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta.
- b. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta.

- c. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta.
- d. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Yayasan Tri Asih Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pengukuran kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja organisasi.

2. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini juga merupakan media latihan untuk mempraktekkan dan mengaplikasikan teori-teori yang berhubungan dengan tema penelitian, selain itu penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti-bukti empiris mengenai pengaruh motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang relevan dan mendukung analisis penelitian mencakup teori-teori mengenai disiplin kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja, pengaruh kedua variabel berdasarkan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari bentuk penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat analisis data terhadap pengujian hipotesis dan pembahasan yang menjelaskan hasil penelitian sesuai dengan teori-teori yang relevan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dalam melakukan penelitian serta saran-saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait.