

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan yang ketat merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh perguruan tinggi di era globalisasi saat ini. Perguruan tinggi diharapkan dapat mengoptimalkan semua potensi yang dimiliki agar dapat menyikapi persaingan tersebut dengan efektif. Salah satu potensi perguruan tinggi yaitu sumber daya manusia agar dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan. Faktanya tiap organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya apabila adanya sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi. Sehingga SDM memainkan peran penting dalam setiap bisnis yang sukses (Delić, 2018).

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tergantung dari kinerja karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dampak kinerja karyawan sangat jelas di dalam organisasi, apabila kinerjanya yang baik, maka karyawan bisa mengalokasikan kontribusi melalui hasil kerja yang terukur serta nyata sesuai dengan tanggung jawab yang dialokasikan kepadanya. Hasil kerja yang terukur serta nyata tersebut pada akhirnya sanggup memajukan atau mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Betapa pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi sehingga manajemen perlu untuk menyadari faktor – faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Fitri et al., 2023).

Sedangkan Motivasi kerja didefinisikan sebagai semua kekuatan pendorong internal dan eksternal yang membuat individu melakukan suatu kegiatan. Pemimpin hendaknya mengupayakan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya karena dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja lebih giat dan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja pegawai sangat penting agar setiap individu pegawai akan bekerja lebih giat dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang tinggi di masa yang akan datang (Senen et al., 2021).

Selain kinerja dan motivasi kerja, faktor yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya (Firmansyah et al., 2023).

Manajemen perusahaan perlu untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja dan kinerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Penelitian Yanoto, (2018) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Begitu juga penelitian Senen et al., (2021) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penelitian Guntur & Daud, (2021) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula penelitian Fitri et al., (2023) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi tidak terhadap motivasi. Adanya perbedaan hasil terkait pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja merupakan hal yang menarik untuk diteliti pada penelitian ini dengan objek penelitian yaitu karyawan pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy.

Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy yang beralamat di Jalan KHR. Syamsul Arifin, Sukorejo, Sumberejo, Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur Kode Pos 68374 merupakan organisasi yang bergerak dalam perguruan tinggi khususnya Ilmu Kesehatan. Organisasi ini memiliki jumlah total karyawan sebanyak 34 orang. Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan kepada salah satu karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy menyatakan bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan model kepemimpinan yang kurang baik. Atasannya saat memimpin tidak melakukannya dengan baik kepada karyawan-karyawannya, terutama saat pengambilan

keputusan yang kurang tegas, sehingga menyebabkan dampak yang negatif kepada kinerja para karyawan. Dampak tersebut menyebabkan kesenjangan antara atasan dengan karyawannya sehingga terdapat penurunan kinerja karyawan. Selain itu juga, kepuasan karyawan juga rendah, karena kepemimpinan yang kurang baik membuat mereka merasa tidak nyaman dalam pekerjaan.

Untuk mengkonfirmasi persepsi salah satu karyawan terkait model kepemimpinan yang dinilai kurang baik ini mewakili semua karyawan yang berjumlah 34 atau tidak maka diperlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian lebih lanjut ini juga dilakukan untuk mengetahui model kepemimpinan yang diterapkan di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawannya.

Permasalahan yang ditemukan dengan berbagai macam fenomena yang terjadi pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy, maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian yang akan dilakukan yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy.”**

## **1. 2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy?
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy?
3. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Teoritik**

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris tentang analisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy yang akan bermanfaat untuk megembangkan ilmu pengetahuan, dan akademis mahasiswa di dalam bidang Sumber Daya Manusia dan bermanfaat bagi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibrahimy dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawannya.

#### **2. Manfaat Manajerial**

Penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan informasi dan sebagai referensi tambahan yang berkaitan dengan variabel di dalam penelitian yaitu pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.