

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut pendapat dari Hasibuan, sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Lembaga Penyakit Tropis (LPT) Universitas Airlangga Surabaya merupakan unsur penunjang yang membantu Rektor dalam menyelenggarakan program lintas bidang. Lembaga Penyakit Tropis (LPT) memiliki tugas seperti pembinaan, pengembangan dan pengelolaan penelitian penyakit tropis, menyelenggarakan sosialisasi informasi keilmuan kesehatan dan pelayanan kesejahteraan masyarakat dibidang penyakit tropis.

Agar sukses dalam pelaksanaan pekerjaan hal penting yang perlu diperhatikan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan yang diinginkan perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam penelitian ini ada tiga faktor yang diidentifikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Dimana saat ini, Lembaga Penyakit Tropis (LPT) Universitas Airlangga Surabaya sedang melakukan inovasi atau perkembangan di dalam Lembaga Penyakit Tropis. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang lebih maksimal dari tahun-tahun sebelumnya. Karena itu dibutuhkan pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga mampu mempengaruhi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Thoha, 2010a) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Penetapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, hal ini tentu akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Menurut (Marwansyah, 2012) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Mengemukakan bahwa sarana

pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Melihat fenomena yang terjadi di Lembaga Penyakit Tropis (LPT) Unair, dimana sedang dalam upaya melakukan pengembangan SDM maka hal yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan. Agar karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal maka perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan hal yang terbaik sehingga berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir memungkinkan setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh jabatan dan karir tertinggi. Karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan bekerja lebih baik. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang terakhir yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan. Pengertian kepuasan kerja menurut (Badriyah, 2015a) adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, menurut (Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang. Fenomena kepuasan kerja karyawan LPT Universitas Airlangga Surabaya ini sangat berkaitan dengan faktor diatas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Perkembangan Karir.

Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung pada perusahaan dalam memimpin karyawan dan mengelola pengembangan karir karyawannya. Meningkatnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada Karyawan Lembaga Penyakit Tropis (LPT) Universitas Airlangga Surabaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan LPT Unair?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan LPT Unair?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan LPT Unair?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan LPT Unair?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan LPT Unair?

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan LPT Unair?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bidang Praktis
Penelitian ini di harapkan memberikan kontribusi tentang bagaimana perusahaan dalam melaksanakan kebijakan perusahaan mengenai gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja.
2. Bidang teoritis
Dapat dijadikan sebagai dasar dan bahan acuan secara literature untuk penelitian sejenisnya.

1.5 Batasan Penelitian

Agar pembahasan dalam penelitian yang penulis lakukan ini lebih fokus, maka dalam penelitian ini, penulis hanya membatasi pembahasan penelitian hanya pada masalah kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kinerja, apabila terdapat variabel bebas lain yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan maka variabel tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.