BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah atau swasta. Kinerja merupakan hasil kerja individu secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tangung jawabnya. Kinerja adalah kemampuan atau keberhasilan kerja individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujaun yang telah diberikan kepada individu (Bahua, 2016). Kinerja merupakan peningkatan kualitas kerja seseorang untuk menilai suatu hasil kerja terhadap seseorang karyawan (Tampubolon, 2014). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan norma dan etika serta memiliki kualitas dan kuantitas tertentu (Ma'mur, 2011)

Kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus dan mencapai kebutuhannya secara efektif. Kinerja organisasi sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan setiap organisasi yang berkenaan melalui usaha yang sistematik dan meningkatkan kemampuan organisasi (Ma'mur, 2011). Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai seseorang dalam melaksakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Tampubolon, 2014). Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan prosfesi sebagai seorang pendidik dengan kemampuan yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Saipul, 2014).

Kinerja dosen merupakan hal yang sangat penting dalam pendidikan. Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

http://repository.unimus.ac.id

Sebagaimana diketahui berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, syarat minimal sebagai dosen adalah megister.

Kinerja di pengaruhi dua faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposional) yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungannya, fasilitas kerja, iklim organisasi, bawahan atau pimpinan. Kinerja dipengaruhi juga dengan faktor individu seperti kemampuan, keahlian dan demografi, faktor psikologis, faktor organisasi seperti sumber daya, penghargaan, struktur dan kepemimpinan (Tampubolon, 2014).

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku seseorang kearah pelaksanaa untuk mencapai tujuan yang sama. Kepemimpinan dirumuskan sebagai proses mempengaruhi orang dalam hal menginterpestasikan peristiwa, pemilihan tujuan organisasi, pengorganisasian kegiatan kerja, pemberian motivasi kearah pencapaian tujuan, dan pengerahan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok organisasi (Wuradji, 2008). Kepemimpinan berdasarkan wewenang dan kekuasaan dibagi menjadi empat yaitu otoriter, demokratis, partisipatif dan bebas tindak(Nursalam, 2015).

Kepemimpinan transformasional merupakan proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagi visi organisasi, kepemimpinan transformasional adalah proses melibatkan komitmen karyawan dalam konteks nilai bersama dan visi bersama (Wuradji, 2008). Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang memiliki keinginan yang kuat untuk menstransformasikan organisasi menuju perubahan, fokusnya untuk mewujudkan visi organisasi agar berdampak terhadap terwujudnya visi dan misi organisasi. Pemimpin transformasional biasanya melakukan stimulus, motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian individu yang dipimpin (Suprayogo, 2010).

http://repository.unimus.ac.id

Berdasarkan hasil penelitian (Hamid 2013) didapatkan nilai t hitung sebesar 3,784 lebih besar dari t tabel 1,6639 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan dalam penelitian (Gita & Yuniawan, 2016) didapatkan hasil t hitung sebesar 7,458 dan memiliki signifikan sebesar 0,000< 0,05 maka dalam penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian (Mubarak & Darmanto, 2016) hasil uji hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional langsung terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Widyanto, 2011) menunujukkan perilaku kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di peroleh hasil penelitian kurang dari 0,05. Sedangkan dari penelitain yang dilakukan oleh (Palgunanto, 2010) didapatkan hasil nilai korelasi 0.463 artinya ada hubungan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Murtiningsih, 2015) didapatkan hasil 3,475 dengan tingkat signifika p<0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh besar kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat.

Berdasarkan wawancara dengan dosen di Universitas Muhammadiyah Semarang bahwa model kepemimpinan yang digunakan mengarah kekepemimpinan transformasional, 35% dosen mengatakan pemimpin selalu menekankan visi dan misi bersama dan memotivasi, 20% selalu mendorong dosen untuk membuat ide yang baru, 45% dosen mengatakan pemimpin selalu berfikir positif dan optimis, sehingga penulis ingin mengetahui lebih dalam dan tertarik untuk melakukan penelitain tentang hubungan kinerja dosen dengan kepemimpinan transformasional.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat di tarik rumusan masalah: “gambaran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen program studi keperawatan di Universitas Muhammadiyah Semarang”.

http://repository.unimus.ac.id

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

   Untuk mengetahui gambaran fenomenologi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di program studi keperawatan.

2. Tujuan Khusus

   a. Menggambarkan apa, bagaimana, mengapa kepemimpinan transformasional di program studi keperawatan.

   b. Menggambarkan bagaimana kinerja dosen di program studi keperawatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Dosen

   Untuk mendapatkan masukan tentang kinerja dosen terhadap kepemimpinan transformasional di program studi keperawatan.

2. Institusi

   Menambah referensi tentang Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Dosen.

3. Mahasiswa keperawatan

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sabagai evaluasi dan acuan meningkatkan kinerja gaya kepemimpinan transformasional.

http://repository.unimus.ac.id

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1
Keaslian Penelitian

NO	Nama (tahun)	Judul	Metode	Hasil
1	Djamhur Hamid (2013)	Gaya kepemimpinan transformasional, karakter individu dan motivasi karyawan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawandan karakteristik inidividu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Robertus gita (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	Regresi linier berganda	Uji t menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,726 menunjukkan bahwa penggunaan gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan.
3	Ahmad Mubarak (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan	Analisis Jalur dengan model pendekatan regresi linier	Ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

http://repository.unimus.ac.id

		komitmen organisasi sebagai variabel intervening	berganda	
4	Broto Widiyanto (2011)	Pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi motivasi kerja.	Sample random sampling	Perilaku kepemimpinan transformasional mempunyai pengeruh terhadap kinerja pegawai di peroleh dari p value <0,05.
5	Yusuf Palgunanto (2010)	Kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional.	Korelasi Produc moment	Hasil nilai korelasi 0.463 dengan p<0.01 ada hubungan sangat signifikan anatara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.
6	Murtiningsih (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja perawat rumah sakit islam siti aisyah mandiun.	Kuantitaf dengan pendekan cross sectional	Hasil 3,475 dengan tingkat signifikan p<0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh besar kepemimpinan transfromasional dengan kinerja perawat.

Metode yang digunakan dalam penelitian Hamid (2013) adalah metode analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dan metode yang digunakan dalam penelitian Gita (2016) adalah regresi linier berganda, sedangkan metode yang digunakan Mubarak (2016) analisi jalur dengan model pendekatan regresi linier berganda, metode yang digunakan (Widyanto, 2011) sample

http://repository.unimus.ac.id

ramdom sampling dan penelitian yang dilakukan oleh (Palgunanto, 2010) korelasi produc moment, dan metode yang digunakan (murtiningsih, 2015) menggunakan metode kuantitatif dari keenam penelitian diatas perbedaan dengan metode yang akan saya gunakan dalam penelitian saya adalah metode kualitatif dengan pendekatan Fenomenologi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian Hamid (2013) menggunkan sampel sebanyak 481 karyawan, sampel di tetapkan sebanyak 83 responden dan dalam penelitian gita (2016) menggunakan 57 responden sedangkan dalam penelitian Mubarak (2016) sampel yang digunakan sebanyak 140 responden, penelitian (widiyanto, 2011) menggunakan sampel sebanyak50 sampel, dan dari penelitian (pulgunanto,2010) sampel yang digunakan 43 sampel, sedangkan sampel yang digunakan (murtiningsih, 2015) sebanyak 111 sampel dari ketiga penelitian diatas perbedaan dengan sampel yang akan saya gunakan adalah 28 sampel.

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian Hamid (2013) adalah di Perusahaan umum jasa tirta 1 malang dan tempat penelitian yang digunakan Gita (2016) di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang, sedangkan tempat penelitain Mubarak (2016) di PT.BPR Arta Utama Pekalongan. Tempat penelitian yang digunakan (widiyanti, 2011) di PT Pos Indonesia (persero) cabang solo, penelitian yang dilakukan (pulgunanti, 2010) bertempatkan di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, dan penelitian yang dilakukan (murtiningsih, 2015) dilakukan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.Perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan bertempatkan di Universitas Muhammadiyah Semarang Prodi Keperawatan.

http://repository.unimus.ac.id