BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia pendidikan saat ini menghasilkan lulusan baik sekolah swasta maupun negeri yang berpikir kritis dan merasakan betapa pentingnya komposisi tenaga kerja. Orang sebagai sumber daya memainkan peran penting dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, ada kebutuhan untuk terus mengejar maksimalisasi kapasitas staf yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan sekolah.

Tujuan utama dari sekolah adalah untuk memperkuat iman dan cinta kepada Tuhan Yang Maha Esa melalui agama masing-masing siswa dan menghasilkan lulusan yang memiliki nilai-nilai kehidupan. Untuk mencapai tujuan sekolah, sekolah harus beroperasi dengan sangat efisien. Kebijakan sekolah memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja staf dalam melaksanakan kegiatan sekolah, sehingga sekolah harus dapat menentukan *mood* dalam membentuk lingkungan sekolah yang baik, yang juga harus mempengaruhi kinerja tinggi.

Keberhasilan akademik sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang sebenarnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Setiap sekolah senantiasa berupaya untuk meningkatkan efisiensi kerja stafnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekolah dapat mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk mencapai

kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang memenuhi harapan karyawan.

Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja sekolah. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sekolah akan sangat mempengaruhi seperti apa dan bagaimana kinerja sekolah tersebut. Sekolah dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam sekolahan dengan baik, akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi berfungsinya sebuah bisnis. Kualitas orang-orang di sekolah memiliki pengaruh besar pada bagaimana dan bagaimana sekolah beroperasi. Sekolah yang berfasilitas lengkap dapat menyelenggarakan seluruh kegiatan sekolah dengan baik dan berfungsi secara optimal, serta hasil yang dicapai akan mengikuti standar yang telah ditetapkan. Kinerja harus diperhatikan dengan sangat serius, karena kinerja memiliki banyak aspek yang secara langsung mempengaruhi kinerja seluruh sekolah. Kinerja yang dirasakan di sekolah ini dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk kepuasan karyawan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil pra survey yang penulis lakukan pada 80 0rang karyawan Saint John's Catholic School tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2

Tabulasi Hasil Pra Survey

No	Variabel	Frekuensi	Persen
1	Gaya Kepemimpinan	976	32,5
2	Budaya Organisasi	957	31,9
3	Kepusan Kerja	927	30,9

Sumber : pra survey (2021)

Berdasarkan dat hasil pra survey yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner pra survey yaitu melalui penjelasan kepada responden mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang kemudian responden dipersilakan untuk memberikan jawaban yang dianggap paling mempengaruhi terhadap penurunan kinerja selama setahun terakhir, persentase memberikan gambaran mudah guna membandingkan atau mengetahui data terbanyak dalam satuan per seratus, dimana katagori berjumlah lebih dari 50% dalam analisi persentase disebut mayoriyas, persentase sering dikombinasikan dengan frekuensi.

Didalam penelitian ini peneliti mengambil variabel-variabel yang memiliki persentase diatas 50%, dengan alasan variabel tersebut dianggap dapat mewakili jawaban dari 80 responden atau dianggap mayoritas. Dengan demikian ada 3 variabel yang dapat diteliti lebih lanjut yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti terdapat fenomena yang timbul dengan kinerja karyawan pada sekolahan Saint John's Catholic School sering terjadi kinerja menurun dikarenakan adanya ketidak nyamanan dalam bekerja, Turunnya semangat kerja karyawan, Seperti kurang semangat untuk kerja prima, cenderung berkerja sekedar menjalankan tugas ataupun mengerjarakan pekerjaan yang telah di tentukan. Serta adanya pengabaian terhadap hasil ketelitian dalam menyusun laporan kerja *(konduite)*. Hal ini sesuai dengan indikator variabel kinerja karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja, ketelitian dalam bekerja.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap karyawan terhadap berbagai faktor pekerjaan, antara lain kondisi kerja, dampak sosial terhadap pekerjaan, gaji, dan kepemimpinan, serta faktor lainnya. Orang akan puas jika tidak ada kesenjangan antara apa yang mereka inginkan dan persepsi mereka tentang realitas. Jika ada perbedaan, tetapi perbedaan itu positif, maka orang atau karyawan tersebut merasa senang dan sebaliknya. Staf senang mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak kebutuhan yang terpuaskan maka akan semakin terpuaskan dan sebaliknya.

Kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap munculnya loyalitas dan disiplin kerja, serta peningkatan kinerja. Kepuasan kerja dinilai dengan kerja, kerja eksternal, dan kombinasi kerja internal dan eksternal. Jika Anda merasa tidak puas dengan pekerjaan Anda, nilai Anda akan buruk dan nilai Anda akan buruk, yang akan berdampak negatif pada sekolah Anda

Hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti terdapat fenomena yang timbul dengan kepuasan kerja karyawan pada sekolahan Saint John's Catholic School sering terjadi kepuasan kerja yang masih rendah yang terlihat dengan adanya keluar dan acara lainnya tidak dapat dipenuhi di akhir tahun, tetapi staf yang dikelola oleh manajer sekolah masih belum cukup. Untuk keberhasilan terbaik dalam manajemen SDM, pahami sikap dan hubungan karyawan, seperti kepuasan dan ketidakpuasan bekerja di perusahaan ini, sehingga semua karyawan dapat memaksimalkan tanggung jawabnya di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan indikator variabel kepuasan kerja karyawan jenjang karir dan kekompakan.

Kinerja dan kepuasan kerja suatu bisnis atau organisasi juga dipengaruhi oleh budaya kepemimpinannya. Ini mencakup serangkaian proses yang mempengaruhi perbaikan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting dalam suatu organisasi, merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam mencapai misi, visi dan tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu menata dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat nyaman dengan lingkungan kerja yang ada dan menumbuhkan rasa disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan memanfaatkan secara optimal talenta yang ada sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja yang bersangkutan.

Hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti terdapat fenomena yang timbul dengan gaya kepemimpinanya pada sekolahan Saint John's Catholic School sering terjadi pemimpin kurangnya instruksi dari pimpinan pada bawahannya untuk

menciptakan kepercayaan diri pada setiap pegawai hal ini dapat dilihat dari segi mengajar setiap guru yang belum maksimal. Partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan masih sangat minim. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya kehadiran pada rapat-rapat dimana keluhan dan saran karyawan tidak terkomunikasikan dengan baik. Penentuan tingkat gaya kepemimpinan berdasarkan bakat diperlukan untuk mengetahui tingkat kinerja atau pengembalian keuntungan atau sarana yang diharapkan. Penentuan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja pegawai.

Budaya memberikan identitas kepada anggota organisasi dan membangkitkan komitmen yang lebih besar terhadap keyakinan dan nilai-nilai dari pada diri sendiri. Ide-ide ini adalah bagian dari budaya, tetapi mereka dapat muncul di mana saja dalam organisasi. Organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan anggota sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Individu yang disatukan dalam suatu organisasi memiliki budaya yang berbeda karena latar belakang budaya mereka yang berbeda, tetapi semua perbedaan ini melebur menjadi satu budaya, budaya organisasi dan, seperti yang disebutkan di atas, kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Saya setuju, tetapi mungkin ada individu dalam proses yang dapat dan tidak dapat menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya mereka sendiri.

Kekuatan organisasi dalam lingkungan eksternalnya dapat mengindikasikan perlunya perubahan budaya. Misalnya, ketika persaingan meningkat dalam

lingkungan organisasi, budaya organisasi harus berubah. Hal ini untuk dapat merespon dengan cepat kebutuhan masyarakat. Kekuatan perubahan budaya bisa datang tidak hanya dari lingkungan eksternal, tetapi juga dari dalam/dari dalam. Misalnya, ketika seorang manajer mengadopsi pendekatan baru dalam mengelola organisasi untuk menciptakan kinerja yang lebih baik.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sedangkan budaya organisasi yang lemah menghalangi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Budaya yang kuat dan positif memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja dalam suatu perusahaan. Organisasi dengan budaya organisasi yang lemah dapat mengalami kinerja yang buruk, lekas marah, tidak berdaya dan cemas, serta kurangnya kepercayaan pada kemampuan mereka sendiri. Akibatnya, membantu perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasinya dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini mengambil objek pada sektor pendidikan Saint John's Catholic School. Saint John's Catholic School adalah salah satu perusahaan yang di bidang pendidikan yang berada di Bumi Serpong Damai (BSD). Hingga tahun 2020, Saint John's Catholic School sudah memiliki 3 cabang sekolah yang terletak di The Icon, Gading Serpong dan Meruya. Hal ini menunjukkan bahwa Saint John's Catholic School telah berkembang pesat sejak awal berdirinya. Selain kemajuan Saint John's Catholic School. Yang paling penting adalah bagaimana mengelola orang

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini akan dituangkan dalam

bentuk sekripsi dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Saint John's Catholic School"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah ini diidentifikasikan beberapa masalah yaitu :

1. Turunnya semangat kerja karyawan, seperti kurang semangat untuk kerja prima, cenderung berkerja sekedar menjalankan tugas ataupun mengerjarakan pekerjaan yang telah di tentukan. Serta adanya pengabaian terhadap hasil penilaian kerja *(konduite)*.
2. Masih rendah Kepuasan kerja terlihat dengan adanya keluhan pegawai pada jenjang karir.
3. Belum terdapat kegiatan keluar dan acara lainnya tidak dapat dipenuhi di akhir tahun tetapi staf yang dikelola oleh manajer sekolah masih belum cukup
4. Kurangnya instruksi dari pimpinan pada bawahannya untuk menciptakan kepercayaan diri pada setiap pegawai.
5. Partisipasi pegawai masih sangat sedikit dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan
6. Budaya organisasi yang lemah dapat menurunkan kinerja dan menimbulkan ketik nyamanan.

1.3 Pembatasan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada identifikasi masalah tidak akan dibahas secara keseluruhan melainkan adanya keterbatasan waktu, kondisi, dana, tenaga, teori saat penelitian. Agar penelitian dapat dilakukan dengan baik penelitian difokuskan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja karyawan Saint John's Catholic School.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Saint John's Catholic School?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Saint John's Catholic School?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karyawan Saint John's Catholic School?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karyawan Saint John's Catholic School?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karyawan Saint John's Catholic School?

6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Saint John's Catholic School sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* karyawan Saint John's Catholic School?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Saint John's Catholic School.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Saint John's Catholic School.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karyawan Saint John's Catholic School.
4. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karyawan Saint John's Catholic School.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karyawan Saint John's Catholic School.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

6. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Saint John's Catholic School sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Saint John's Catholic School sebagai variabel *intervening*.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

   Diharapkan penelitianini dijadian bahan pertimbangan dalam menyusun strategi perusahaandan perusahaan dapat mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja untuk menambah kinerja Saint John's Catholic School.

2. Bagi Penulis

   Sebagai sarana untuk membimbing secara ilmiah berdasarkan pengetahuan yang telah diperoleh dan untuk mewujudkan perspektif lebih luas khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinana dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

3. Bagi pembaca

   Untuk meningkatkan informasi, referensi pembelajaran dan bahan kajian penelitian selanjtunya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA