

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk dapat bersaing dalam kompleksitas era global, seorang pemimpin organisasi harus memiliki cara berpikir yang inovatif, mampu menetapkan visi yang jelas, dan cepat beradaptasi dengan perubahan. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan masa depan sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam mengelola sumber daya organisasi dengan efisien. Pengelolaan sumber daya yang baik memungkinkan organisasi tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dan berkelanjutan dalam jangka panjang (Abigael, 2015). Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, menghasilkan hasil yang lebih optimal.

Gaya kepemimpinan mencakup berbagai pendekatan yang digunakan pemimpin dalam mengelola tim dan organisasi. Misalnya, gaya otoriter lebih menekankan pada keputusan sepihak, sementara gaya demokratis melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Gaya transformasional berfokus pada pemberdayaan karyawan agar mencapai potensi terbaik mereka, sedangkan gaya transaksional mengutamakan hubungan timbal balik yang didasarkan pada hasil kerja (Ahmad et al., 2024).

Integritas adalah elemen penting dalam kepemimpinan yang efektif. Pemimpin dengan integritas yang kuat mampu membangun kepercayaan di antara karyawan. Berdasarkan teori peran Erving Goffman, pemimpin harus mampu memainkan berbagai peran dalam kehidupan profesional dan pribadi tanpa mengabaikan prinsip etika. Menurut Umar et al. (2016), integritas yang tinggi mendorong standar kerja yang lebih baik yang didukung oleh kecerdasan, pendidikan, dan pelatihan.

Integritas juga tercermin dalam kehidupan sehari-hari. Elvira Zahra (2011), mengutip Wirawas (2008), menyebutkan bahwa integritas terdiri dari enam pilar: kejujuran, keadilan, kepedulian, kebijaksanaan, hemat, dan tanggung jawab. Pemimpin yang peduli dengan kebutuhan bawahannya akan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Ketika pemimpin dan karyawan memiliki integritas, kompetensi, dan loyalitas yang tinggi, suasana kerja yang produktif akan tercipta, mendukung peningkatan kinerja.

Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh kerja sama antar anggotanya, yang memerlukan koordinasi dan komunikasi internal yang efektif. Komunikasi internal adalah proses berbagi informasi di dalam organisasi untuk menyampaikan ide dan gagasan secara jelas. Italiana dan Rahmah (2021) menyatakan bahwa komunikasi internal bisa terjadi secara horizontal maupun vertikal untuk memastikan kelancaran kerja. Interaksi yang baik antara pemimpin dan anggota menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan hubungan kerja. Komunikasi yang efektif melalui rapat, pertemuan informal, atau diskusi lainnya dapat memperkuat solidaritas organisasi dan mempersiapkannya menghadapi perubahan (Li et al., 2021).

Kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi lebih bersifat proses berkesinambungan dibandingkan dengan hasil yang instan. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan (Jufri & Marimin, 2022). Oleh karena itu, menjaga kesehatan, kesejahteraan, dan motivasi karyawan menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

STM Marsada, sebuah organisasi sosial yang berdiri sejak 2011 di Medan, bertujuan untuk membantu anggotanya secara moral dan material. Namun, organisasi ini menghadapi tantangan, terutama terkait gaya kepemimpinan, integritas pemimpin, dan komunikasi internal. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat hubungan baik antara pemimpin dan anggota. Kurangnya integritas pemimpin bisa menurunkan kepercayaan dan motivasi anggota. Selain itu, alur komunikasi internal yang buruk sering menyebabkan informasi yang disampaikan tidak konsisten, yang mengarah pada kebingungan. Ketidakjelasan informasi dan kurangnya keterbukaan antara pengurus dan anggota menciptakan jarak emosional yang dapat mengurangi kolaborasi.

Untuk mencapai tujuannya, STM Marsada perlu meningkatkan kinerjanya dengan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, memperbaiki integritas, dan memperkuat komunikasi internal agar lebih transparan dan efektif..

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, beberapa identifikasi masalah yang akan diteliti di STM Marsada adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Ketua STM Marsada terhadap kinerja organisasi ?
2. Pengaruh integritas yang diterapkan di STM Marsada terhadap kinerja organisasi ?
3. Peran komunikasi internal sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi kinerja organisasi dalam konteks gaya kepemimpinan dan integritas ?
4. interaksi antara gaya kepemimpinan dan integritas, melalui komunikasi internal yang mempengaruhi kinerja organisasi di STM Marsada ?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini penting untuk memastikan bahwa fokus penelitian menjadi lebih jelas dan terstruktur. Dengan pembatasan ini, sumber daya seperti waktu, tenaga, dan biaya dapat dialokasikan dengan lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan keakuratan hasil penelitian. Dalam konteks ini, penelitian akan difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, integritas, dan komunikasi internal .

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja organisasi STM Marsada?
2. Apakah integritas seorang pemimpin berkontribusi terhadap kinerja organisasi di STM Marsada?
3. Apakah komunikasi internal memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi di STM Marsada?

4. Apakah terdapat hubungan interaksi antara gaya kepemimpinan, integritas, dan komunikasi internal yang memengaruhi kinerja organisasi di STM Marsada?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di STM Marsada terhadap kinerja organisasi.
2. Apakah ada pengaruh integritas terhadap kinerja organisasi di STM Marsada.
3. Apakah ada pengaruh komunikasi internal sebagai variabel mediasi terhadap kinerja organisasi STM Marsada.
4. Apakah ada pengaruh interaksi antara gaya kepemimpinan, integritas, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja organisasi di STM Marsada.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis berkontribusi pada pengembangan konsep gaya kepemimpinan dan integritas, khususnya dalam konteks penerapannya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini menitikberatkan pentingnya pemahaman mendalam mengenai komunikasi internal yang berperan sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menyelaraskan berbagai teori yang relevan dengan bukti empiris, sehingga menjadi referensi akademik yang valid dan menyeluruh.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi di STM Marsada. Hasil dari gaya kepemimpinan, integritas, dan komunikasi internal berperan penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh tersebut dalam konteks STM Marsada, sehingga dapat memberikan rekomendasi bagi pengembangan organisasi di masa mendatang.

1.6.3. Manfaat Lainnya

Penelitian ini memiliki sejumlah manfaat tambahan, antara lain sebagai sumber informasi untuk penelitian yang relevan, memperluas wawasan pembaca, serta meningkatkan reputasi akademik.