

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Pemerintah Indonesia sangat mengutamakan pendidikan terutama pada Pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi merupakan salah satu pencetak sumberdaya manusia yang professional oleh karena itu sangat perlu memperhatikan sumberdaya yang ada di dalamnya. Sumber daya yang memadai akan mendukung peningkatan kinerja perguruan tinggi. Sumber daya manusia yang terdiri dari sekumpulan manusia yang berada dibawah otoritas perusahaan menjadi salah satu aspek kritis yang perlu dipertimbangkan untuk suksesnya sebuah organisasi atau perusahaan (Nugroho, 2023). Keberhasilan perusahaan yang berkaitan langsung dengan kualitas perusahaan, kepuasan pelanggan, performa dan keunggulan perusahaan didasari oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Nugroho, 2023). Sehingga manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan perlu mengatur kriteria perekutan karyawan, pengembangan, pengaturan penghasilan, dan pembagian tugas bagi tiap karyawan termasuk pembagian divisi atau unit kerja (Leoni Bunga *et al*, 2023). Berdasarkan Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada Pasal 65 ayat (3) huruf e menyebutkan bahwa Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH) memiliki kewenangan mengatur dan mengelola sendiri urusan organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja. UU ini menjadi dasar bagi universitas baik negeri maupun swasta untuk menyusun peraturan internal terkait manajemen lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam dunia Pendidikan, dosen merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan oleh perguruan tinggi yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja para dosen sangat perlu diperhatikan karena akan berpengaruh pada tingkat kepuasan mahasiswa dan peningkatan akreditasi perguruan tinggi. Jika mahasiswa dan stakeholder bisa merasa puas, nyaman dan aman, maka sebuah perguruan tinggi dapat dikatakan berhasil jika `perguruan tinggi menjalankan

kampusnya Sesuai dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Peningkatan kualitas kinerja dosen dapat diperoleh melalui beberapa upaya yang dapat universitas lakukan guna meningkatkan kompetensi dosen, salah satunya yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Sesuai dengan hasil penelitian Suriani (Hariani, 2020) mengatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang tersedia akan sangat mempengaruhi seperti furniture yang memadai membuat dosen betah untuk bekerja diruangan yang nyaman, serta lingkungan yang bersih. Berhubung universitas Wirahuada baru berdiri dan furniture disediakan masih bertahap sehingga secara umum 80% dosen lebih suka duduk di kantin sambil bekerja dengan mencari wifi yang kencang karena sekarang ini semua pekerjaan akan terkait dengan wifi apalagi dosen bila ingin membuat penelitian harus terhubung dengan wifi. Sehingga mereka dapat dikatakan belum nyaman duduk di ruangannya untuk bekerja apalagi wifi yang tersedia masih lelet.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas, hal ini merujuk pada seberapa besar tingkat keberhasilannya. Kinerja harus dievaluasi secara berkala sehingga kualitasnya terus terjaga. Hasil evaluasi capaian ini yang menjadi kunci pengembangan masing-masing karyawan dan juga menjadi alat ukur dalam menentukan kelayakan seorang karyawan dengan jabatan tertentu. Namun perlu juga diperhatikan, hasil kinerja karyawan dapat ditentukan oleh faktor lain selain lingkungan kerja yaitu gaya kepemimpinan dari pemimpin yang mengarahkan mereka yang membuat mereka termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal, salah satunya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Universitas Wirahuada Medan memberikan perintah yang memiliki jangka waktu yang relative singkat untuk mengisi borang akreditasi dan berharap bisa mendapatkan akreditasi minimal baik sekali. Seperti kita ketahui untuk mendapatkan akreditasi baik sekali perlu saran dan prasarana yang baik pula. Akibat waktu yang

mendesak dan Kerjasama antar bagian belum tercipta membuat dosen merasa menjadi lebih depresi. Semua dosen perlu melakukan inovasi agar hasil akreditasi yang diinginkan bisa dicapai. Salah satu peran pimpinan untuk bisa mengarahkan dengan melalui kepemimpinan transformasional. Sebab Kepemimpinan Transformasional dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.(Mendrofa et al., 2024), (Daeli, 2024). Sehingga seorang pemimpin akan lebih berhasil mengerakkan karyawan bila menggunakan gaya kepemimpinan transformasional.

Tentu banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan apabila lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional yang dilakukan akan meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi juga akan lebih mempengaruhi kinerja karyawan ini terbukti dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fadilah. (MuhammadAdiFadilah, 2023). Hal ini dapat terjadi karena adanya komitmen organisasi yang merupakan loyalitas, kepercayaan, dan partisipasi aktif dari anggota terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Yang meliputi keterikatan emosional terhadap organisasi, rasa kewajiban untuk tetap berada di organisasi, serta pertimbangan untung-rugi jika meninggalkan organisasi sesuai dengan penelitian dari Hendrawan. (Maranata, 2022). Namun itu tidak terjadi di Universitas Wirahusada Dimana komitmen organisasi rendah terlihat dari Tingkat turn over cukup tinggi di Universitas Wirahusada ada sebanyak 30% selama 2 (dua) bulan terakhir ini dosen yang mengundurkan diri karena adanya peraturan yang membuat dosen pindah ke universitas lain.

Berdasarkan *research gap* dan observasi peneliti di lapangan, peneliti tertarik untuk menganalisa lebih lanjut melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Dosen di Universitas Wirahusada Medan.**

## **I.2 Identifikasi Masalah**

### **I.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan secara fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi subjek penelitian ini hanya dosen di Universitas Wirahusada Medan.

### **I.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Wirahusada Medan?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Wirahusada Medan?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Wirahusada Medan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen kinerja dosen di Universitas Wirahusada Medan?
5. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Universitas Wirahusada Medan?
6. Apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening di Universitas Wirahusada Medan?

### **I.5 Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

dilakukan penelitian terkait adalah untuk menganalisa Pengaruh lingkungan kerja Dan kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Dosen di Universitas Wirahusada Medan.

#### 2. Tujuan Khusus

Secara teoritis kajian penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan baik bagi penulis maupun pembaca serta selanjutnya dapat memberikan solusi secara empiris melalui teori yang mendukung guna memberikan pola pikir yang terstruktur dalam pemecahan masalah terkait.

## **I.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Wirahusada Medan.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Wirahusada Medan.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Wirahusada Medan.
4. Lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja dosen di Universitas Wirahusada Medan.
5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Universitas Wirahusada Medan.
6. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan komitmen organisasi sebagai variabel *Intervening* dosen di Universitas Wirahusada Medan.

### **Manfaat Praktis**

Secara praktis kajian penelitian ini diharapkan dapat dapat digunakan sebagai kajian dalam pengembangan SDM khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan Transformasional, dan komitmen organisasi dosen di Universitas.