

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada masa sekarang ini sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas dari suatu perusahaan. Karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tergantung dengan kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Perusahaan juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat perbedaan jenis sumber daya yang ada dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah yang merupakan keunggulan bersaing dalam suatu perusahaan (Sutrisno,2016:2)

Menurut Sutrisno (2016:3) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Mencapai tujuan suatu organisasi, semuanya berkaitan dengan kontribusi yang diberikan karyawannya, salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia merupakan motivasi, karena motivasi juga memberikan dampak yang sangat kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bukan hanya itu saja pihak perusahaan pun dituntut untuk meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Agar suatu perusahaan dapat berkembang secara optimal maka dalam suatu perusahaan yang sangat perlu di perhatikan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, karena pada dasarnya sumber daya manusia

adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2016:2)

Menurut Mulyasa Dalam Busro (2018:225) Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang diterapkan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya Kepemimpinan yang efektif adalah Gaya Kepemimpinan yang mampu menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan pada pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh organisasi (Sutrisno 2016:215).

Pemimpin yang mampu mendengar keluhan, mampu memahami perasaan bawahannya, mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahannya, dan selanjutnya mempercayakan pengambilan keputusan secara bersama merupakan salah satu hal yang sangat diharapkan oleh karyawannya. karena gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan seperti contohnya: dapat dilihat dari cara pemimpin merespon atau memperlakukan karyawannya apakah karyawannya nyaman atau tidak dengan gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam lingkungan kerja itu, hal inilah yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:110) Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan

untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi untuk bekerja, sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya Gitosudarmo dalam Sutrisno (2016: 111).

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan serta motivasi dari lingkungan kerjanya karena dari setiap dukungan yang diberikan akan mendorong gairah kerja seseorang hal itu lah yang mampu untuk memperoleh kinerja yang baik dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Contohnya: ketika karyawan mendapatkan pengakuan serta motivasi dari atasannya pasti mereka akan merasa di hargai sehingga mereka memberikan semua kemampuan dan keterampilan kerja secara optimal.

Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana yang beralamat JL. H.M. Oteh Rebudin No.161 Rt.01 Pasar Ilir Kec. Muaradua, Kab.OKU Selatan yang bergerak pada pelayanan kesehatan rawat inap. Klinik ini dahulunya merupakan tempat bidan praktek swasta dan pada saat ini telah berkembang menjadi Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana yang mampu melayani pasien lebih banyak lagi dan praktik pelayanan nya telah banyak cakupan seperti UGD 24 jam, praktik dokter spesialis kandungan, praktek dokter gigi, praktek dokter umum, poli rawat jalan, keperawatan dan rawat inap, posyandu balita, prolanis lansia, home visit pasien dengan penyakit beresiko, pemeriksaan laboratorium, USG 2 dimensi dan

4 dimensi, EKG, KB, ambulan siaga 24 jam. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang ada pada klinik tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti terhadap karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana ditemukan bahwa ada sebagian karyawan yang mengeluh dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan disana. bahwa dalam pengambilan keputusan perihal masalah yang dihadapi Klinik pemimpin lah yang memiliki kekuasaan penuh dalam menetapkan keputusan, untuk proses menentukan keputusan pemimpin tidak melibatkan pendapat yang di berikan karyawannya pengambilan keputusan sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemimpin. Pada Klinik hubungan karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik namun ada sebagian karyawan tidak berani dalam menyampaikan saran atau keluhan yang karyawan rasakan, namun karyawan tetap menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan dari atasan dan karyawan tetap hormat kepada pimpinan mereka.

Selain itu ditemukan juga adanya permasalahan karyawan yaitu motivasi kerja karyawan rendah. Hal ini dikarenakan rendahnya pengakuan dari pemimpin atas potensi yang dimiliki karyawannya, Kurangnya Motivasi kepada karyawan bisa dilihat dari sikap pemimpin yang kurang merangsang atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Dan kurangnya pemberian balas jasa yang berupa bonus bagi karyawan yang berprestasi, dimana pemberian bonus belum dilakukan secara maksimal oleh pimpinan. Hal tersebut dapat menurunkan semangat karyawan untuk meningkatkan target pencapaian dalam memperoleh pasien.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas penulis sampaikan rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah : Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua baik secara parsial maupun simultan?

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan memberikan wawasan serta pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Bagi peneliti merupakan suatu proses untuk melatih cara berfikir secara ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya persoalan mengenai gaya kepemimpinan ,motivasi kerja dan kinerja.

b) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelengkap bahan penelitian selanjutnya, dalam lingkungan akademik sehingga berguna untuk perkembangan ilmu, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

c) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua.