

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumber daya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Suatu organisasi di tuntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bermutu.

Keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan sangat tergantung pada seberapa efektif dan efisien kinerja para karyawan dalam memberikan pelayanan. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur sejauh mana organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Argyris (2005:139) mengungkapkan bahwa “efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia”.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tercapai efektivitas kerja karyawan . Melalui penelitian ini akan membahas tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Rivai dan Mulyadi (2011:2), menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para karyawannya dan selalu berusaha memperhatikan kinerja karyawannya. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Di dalam mengelola karyawan yang ada dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras.

Namun dalam pelaksanaannya para pemimpin tidak memberikan dukungan-dukungan secara positif seperti tidak memberikan motivasi, kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas, dan tidak ada pendekatan terhadap karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan. Dari masalah tersebut suatu perusahaan membutuhkan sosok kepemimpinan yang mampu memotivasi, mengkoordinasi karyawan ke dalam kelompok kerja serta mengintegrasikan karyawan ke dalam situasi kerja yang harmonis guna mencapai tujuan perusahaan.

penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2007:141).

Namun dalam pengaplikasiannya terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja yaitu keinginan dan kebutuhan individu,

tujuan dan persepsi dari individu atau kelompok terhadap organisasi, cara untuk merealisasi kebutuhan/tujuan tersebut (Siagian 2003:329). Sehingga terkadang perusahaan mengalami kesulitan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2010:93) yang menyatakan memotivasi ini sangat sulit karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini mengambil judul tentang *“Efektivitas gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Al-Aziz Pasuruan”*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Se jauh mana Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
2. Se jauh mana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
3. Se jauh mana Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan beragam manfaat yang diperoleh, diantaranya sebagai berikut:

1. Praktis
  - a. Bagi perusahaan: Hasil penelitian dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui kinerja dan kemajuan perusahaan.
  - b. Bagi akademis: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi, referensi, dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, pelatihan dan motivasi.
2. Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang sudah diperoleh dari bidang yang diteliti dan hasil penelitian.