

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini banyak sekali perusahaan yang berkembang dengan cukup pesat, ada juga perusahaan yang tidak mengalami perkembangan sama sekali, dan tidak sedikit pula perusahaan yang mengalami kemunduran hingga terjadi kebangkrutan. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda organisasi. Salah satu dari aktivitas organisasi dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan sesama pegawai maupun dengan atasan. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa senang atau tidak senang bekerja di instansi atau organisasi tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut permasalahan kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka

mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini adalah tujuan untuk mencapai dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja didefinisikan sebagai “ Hasil kerja itu sendiri (*outcome of work*). Dengan melihat hasil kerja ini kita dapat melihat dari target yang diinginkan dan berapa banyak yang terealisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Untuk itu kinerja karyawan sangat diperhatikan, kinerja di sini dimaksud sebagai ungkapan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2009) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, pemberian kompensasi, dan motivasi untuk menciptakan iklim yang baik. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Mangkunegara (2011) Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan

tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012), kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2011) menyatakan Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu seorang pemimpin harus benar-benar memiliki keterampilan, kreativitas, emosi, dan kecerdasan yang baik untuk memimpin karyawan dalam bekerja. Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Brahmasari (2008), menyebutkan kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang

keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut Robbins, Tephem P dalam Irham Fahmi (2012), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Maulizar (2012) berpendapat bahwa konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang kemudian dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985. Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku, dan situasi seorang pemimpin.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan strategi dalam membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahannya pada tingkat yang lebih tinggi dari pada yang mereka butuhkan serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Menurut Danim (2004), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2008) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Dari beberapa pengertian tersebut kepemimpinan transformasional

merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi.

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2012) motivasi bersalah dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2009) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Noor (2013) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang harus dipenuhi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi kerja juga mengandung dua tujuan utama yaitu dari dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja.

Untuk mencapai tujuan dalam bekerja diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap karyawan untuk bekerja sama secara bersungguh-sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku dalam menjalankan tugasnya. Secara mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan orang lain. Hasibuan (dalam Barnawi 2012), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Rivai & Sagala (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Mangkunegara (2011) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Setyaningdyah (2013) disiplin kerja Disiplin dikatakan sebagai satu proses langsung atau kontrol langsung untuk mengarahkan setiap tindakan untuk mencapai satu tujuan ke depan secara lebih baik. Menurut Harlie (2010) disiplin

kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Klinik Gigi Dentes adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kesehatan yang didirikan pada tanggal 14 Februari 2005, di Jalan Monumen Jogja Kembali No. 91A Yogyakarta dengan waktu pelayanan dari hari Senin s/d Sabtu mulai jam 09.00 s/d 21.00 WIB. Dentes memiliki tag line, "Jujur Berkata Cekatan Bekerja". Berarti Dentes melayani pasien dengan cekatan dan dengan perkataan yang sebenarnya. Cekatan tidak hanya cepat dan tepat dalam melayani tapi juga pandai dalam keilmuan. Jujur berarti mengatakan yang sesungguhnya dan juga menepati janji. Pasien tidak perlu menunggu untuk diperiksa, karena tiap pasien telah diberikan waktu oleh dokter. Pasien juga bisa memilih dokter yang paling pas untuk perawatan gigi, serta banyak teknik baru yang diberikan kepada pasien.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pemimpin memegang peran yang sangat penting, karena sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan Klinik Gigi Dentes memberikan berbagai motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersaing secara sehat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam memberikan motivasi terhadap karyawan Klinik Gigi Dentes memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya, penghargaan dapat berupa

bentuk ucapan atau piagam atau hadiah berupa barang seperti kain batik dan jalan-jalan ke luar negeri.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK GIGI DENTES JOGJA**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Klinik Gigi Dentes.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Klinik Gigi Dentes.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Gigi Dentes.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan Klinik Gigi Dentes Jogja.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pada karyawan Klinik Gigi Dentes Jogja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja pada karyawan Klinik Gigi Dentes Jogja.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan penulis untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan, dan dapat sebagai wacana dalam bekerja nanti.

1.4.2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumber pengetahuan bagi para akademisi khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan serta hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan pikiran dan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

1.4.3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat melakukan evaluasi, khususnya dalam permasalahan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Agar dapat menjadi suatu acuan untuk kemajuan Klinik Gigi Dentes.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dibatasi pada :

- 1.5.1. Penelitian ini difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Gigi Dentes Jogja

1.6. Kerangka Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab dua dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa penelitian, dan kerangka pikir penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai populasi dari penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, skala pengukuran, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.