

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam dunia perusahaan. Peran dan fungsi sumber daya manusia dalam perusahaan, yaitu berbasis gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi human relations melalui kepuasan kerja. Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat berharga bagi perusahaan dan sangat strategis bagi perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kompeten, profesional dan kepribadian yang baik maka akan berdampak bagi kegiatan sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar dan berkualitas.

Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting bagi suatu organisasi maupun perusahaan dan Sumber daya manusia dapat mempengaruhi suatu keberhasilan sebuah perusahaan maupun organisasi, sebab apabila sumber daya manusia dapat memberikan dampak kinerja yang baik maka suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan akan semakin terbuka lebar, akan tetapi apabila kinerja dari sumber daya manusia mengalami penurunan maka suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi akan mengalami kemunduran. Dan harus mencari solusi untuk memperbaikinya dan mendapatkan titik terang, kalau tidak segera mencari solusinya maka akan dapat menghancurkan citra lembaga sehingga akan berdampak kehilangan jati diri di mata masyarakat sekitar. Hal ini diperlukan untuk dipelajari dan dipahami secara bersama untuk mengantisipasi hal tersebut

Hal ini juga diterapkan di dalam RSI Sultan Agung kota Semarang. Diharapkan RSI Sultan Agung kota Semarang mampu memberikan arahan maupun bimbingan terhadap karyawan maka akan mencapai tujuan perusahaan, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja SDM dimulai dengan berbasis gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi human relations melalui kepuasan kerja untuk tujuan meningkatkan kinerja SDM. Dapat membuat kondisi di dalam perusahaan akan menjadi lebih kondusif

Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4) sumber daya manusia ialah ilmu yang menguasai bagaimana untuk memberdayakan karyawan di dalam perusahaan, mengerjakan pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan seluruh karyawan yang memiliki potensial. Mengidentifikasi suatu pendekatan bertujuan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada karyawan atas usaha yang dilakukan dalam bekerja dengan hasil yang maksimal. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dibutuhkan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan, mampu untuk menjamin kepuasan dalam bekerja dan bagaimana memberikan motivasi yang baik bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Banyak sekali gaya kepemimpinan yang diterapkan diberbagai perusahaan maupun organisasi, sebagai pimpinan harus bijaksana dalam melakukan metode maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan bagi perusahaan maupun organisasi. jika hal ini tidak mampu dilakukan maka akan mengakibatkan adanya konflik di internal perusahaan.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) bahwa : “Gaya kepemimpinan seseorang merupakan wujud norma perilaku yang digunakan pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan disertai dengan perilaku pemimpin.”.peran seorang pemimpin tidak hanya menentukan arah suatu organisasi yang hebat, dimana perusahaan dapat menyelesaikan dan menemukan solusi.akan tetapi peran adanya kepemimpinan bagi perusahaan ialah dapat menentukan bagian dalam konteks perubahan bagi perusahaan yang seketika berubah dan tidak menentu.

Untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus memperhatikan keadaan maupun keluhan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan telah bekerja keras dalam menyelesaikan tugas tugasnya, akan tetapi kepuasan kerja mereka tidak diperhatikan..Menurut susilo martoyo(1992:115) mengatakan bahwa pada intinya kepuasan kerja merupakan salah satu aspek dalam psikologis seseorang dan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini maka perasaan seseorang harus senang dalam pekerjaannya,kepuasan kerja pada dasarnya memiliki sifat yang subyektif. Kepuasan kerja merupakan hasil kesimpulan yang diikuti dengan suatu perbandingan, apa saja yang telah diterima oleh karyawan dari perusahaan, dibandingkan dengan hal yang diharapkan.diinginkan dan di dalam pikirannya. Sementara itu setiap karyawan yang subyektif akan menentukan bagaimana pekerjaan tersebut sangat memuaskan.

Didalam pekerjaan, setiap karyawan membutuhkan adanya motivasi, hal ini juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan bekerja memiliki

motivasi tersendiri bagi mereka. misalkan saja untuk memperbaiki taraf hidup mereka dan dapat mengembangkan potensial bagi mereka. Motivasi berasal dari kata motif yang memiliki arti untuk merangsang kemampuan seseorang, keinginan dan suatu penggerak kemauan dalam bekerja. Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Oemi Abdurrachman(1993:81) "*Human Relations*" adalah adanya interaksi antar orang-orang yang ada di dalam organisasi atau perusahaan dan mereka saling memotivasi satu sama lain, mereka akan berusaha untuk bekerja secara produktif, dan mampu secara kooperatif untuk mendapatkan kepuasan yang baik dan psikologi yang baik, sesuai dengan kemampuan fisik seseorang

Motivasi dapat berkembang apabila taraf kesadaran seseorang dengan adanya tujuan yang akan dikehendaki. Makin kuat adanya motivasi yang diberikan maka akan dapat memperkuat usahanya untuk mencapai suatu tujuan. Pemberian motivasi dengan tepat sasaran maka akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan memiliki gairah dalam bekerja.

RSI Sultan Agung merupakan perusahaan di bidang medis atau pelayanan kesehatan masyarakat yang bertempat di Jl. Raya Kaligawe KM 4 Semarang, dan tidak dipungkiri RSI Sultan Agung memiliki banyak pesaing yang bergerak di bidang yang sama di daerah lain ataupun di kota lain yang disekitar Kota Semarang. Maka diperlukannya sumber daya manusia yang berkompeten dan akan menjadi keunggulan bagi perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari data kedisiplinan karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1
DATA KEDISIPLINAN KARYAWAN
RSI SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG TAHUN 2016

No	Bulan	Disiplin	Tidak Disiplin	Jumlah karyawan	Indisipliner
1	Januari	96,60%	3,60%	842	29
2	Februari	97,40%	2,70%	846	22
3	Maret	98,07%	1,93%	851	16
4	April	97%	3%	853	22
5	Mei	96,83%	3,17%	851	27
6	Juni	93%	7%	851	59
7	Juli	94,40%	5,60%	854	48
8	Agustus	96,34%	3,65%	849	31
9	September	95%	5%	842	40
10	Oktober	97,09%	2,91%	858	25
11	November	95,34%	4,66%	859	40
12	Desember	95,79%	4,21%	856	36

Sumber: *Personalia RSI Sultan Agung Kota Semarang*

Tabel 1.2
DATA KEDISIPLINAN KARYAWAN
RSI SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG TAHUN 2017

No	Bulan	Disiplin	Tidak Disiplin	Jumlah karyawan	Indisipliner
1	Januari	96,67%	3,33%	842	28
2	Februari	95,91%	4,09%	881	36
3	Maret	95,74%	4,26%	893	38
4	April	98,01%	1,99%	903	18
5	Mei	97,33%	2,67%	899	24
6	Juni	95,51%	4,49%	914	41
7	Juli	94,85%	5,15%	913	47
8	Agustus	95,73%	4,27%	913	39
9	September	96,74%	3,26%	920	30
10	Oktober	96,75%	3,25%	954	31
11	November	97,01%	2,99%	961	28
12	Desember	96,97%	3,03%	958	29

Sumber: *Personalia RSI Sultan Agung Kota Semarang*

Berdasarkan tabel tahun 2016 dan 2017 menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan kinerja karyawan karena masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dan tidak masuk kerja tanpa surat keterangan. Serta

terlambat karena telah melebihi batas minimum yang telah ditentukan oleh pihak RSI Sultan Agung Kota Semarang. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti bagi setiap karyawan, apabila jika ada karyawan yang meninggalkan tugas kerja tanpa keterangan maka ia akan dianggap absen. Absensi dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan masalah sebab absensi merupakan suatu kerugian bagi perusahaan ataupun organisasi, dan akan berdampak pada penyelesaian tugas dan menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Srimulyani (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rika (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Deny (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas. dijelaskan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi human relations melalui kepuasan kerja terhadap kinerja sdm. Berdasarkan penelitian tersebut, terdapat pertanyaan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja SDM?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Human Relationsterhadap Kepuasan Kerja?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Human Relations terhadap Kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikembangkan untuk penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai adalah peningkatan Kinerja SDM berbasis Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Human Relations melalui Kepuasan Kerja sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja SDM.
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja.

3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh Motivasi Human Relations terhadap Kepuasan Kerja
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh Motivasi Human Relations terhadap Kinerja SDM.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk sarana dalam mengembangkan mata kuliah sumber daya manusia khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan mendapatkan pengalaman dalam mengamati secara langsung di dunia bisnis maupun perusahaan sebagai alat untuk mengimplementasikan teori yang didapatkan selama kuliah

b. Bagi perusahaan terkait

Sebagai sarana yang dapat menjadi suatu bahan untuk evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan bermanfaat sebagai masukan untuk Rumah Sakit Islam Sultan Agung Kota Semarang dimasa yang akan datang

c. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi referensi sebagai bahan kajian bagi mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya