

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi ini kinerja karyawan tidak terlepas dari peranan kepemimpinan yang ada di dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dikarenakan dalam kepemimpinan itu terdapat tujuan untuk suatu organisasi, pencapaian tujuan tersebut dapat dicapai melalui motivasi dan harus mampu mendefinisikan budaya organisasi (Griffin, 2004). Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dari perusahaan sebab kepemimpinan sangat mempengaruhi moral, kepuasan kerja SDM, keamanan, kualitas dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko dan Hani 2001).

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan oleh para ahli bervariasi namun secara umum kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin (Locander et al., 2002). Locander et al. (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi pemimpin yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin saling menguntungkan kedua belah pihak. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan organisasi. Tantangan dalam mengembangkan suatu strategi organisasi yang paling utama terletak pada organisasi dan pada kepemimpinannya (Steer dan Porter, 1996). Sedangkan Green Berg dan Baron (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci yang paling utama dalam keefektifan organisasi. Ada banyak gaya kepemimpinan yang

berbeda. Mosadeghard (2003) telah menunjukkan gaya kepemimpinan berikut: otokratis, birokrasi, laissez-faire, karismatik, demokratis, partisipatif, situasional, transaksional, dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memiliki tujuan untuk memotivasi sumber daya manusia agar berbuat lebih baik dari apa yang biasanya dilakukan, dengan kata lain kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri sumber daya manusianya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Sumber daya manusia akan mempunyai kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa menghormati kepada atasannya agar bisa termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang biasa dilakukan dan diharapkan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Pambudi, dkk (2016) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tobing dan Syaiful (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif. Yang berarti kinerja karyawan juga meningkat disebabkan oleh kepuasan yang dimiliki karyawan yang sedang bekerja. Penelitian

yang di lakukan oleh Saranya pada tahun (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bukan hanya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja SDM dalam organisasi maupun perusahaan. Dalam hal ini kepemimpinan interim juga dapat mempengaruhi kinerja SDM dalam perusahaan. Karena dalam kepemimpinan interim ini adalah sebuah kepemimpinan yang prosesnya di ambil berdasarkan perilaku karyawan internal dan hanya untuk jangka waktu tertentu artinya kepemimpinan ini bersifat sementara. untuk melihat sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut mempunyai kompetensi untuk memajukan perusahaan, tetapi tidak berhak untuk pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan di kembalikan kepada pemimpin utama dalam perusahaan. Untuk itu dalam melihat komitmen organisasi perlu adanya kepemimpinan interm yang bersifat sementara dalam melihat kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi dalam memajukan atau meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Dalam penelitian yang di lakukan oleh Birasnav (2010) menemukan kepemimpinan interim mempunyai hubungan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Dalam membangun kinerja organisasi yang optimal diperlukan juga komitmen. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan

berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan.

Saranya (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2016) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Luthans (2009) Menyatakan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi mereka yang berkelanjutan. Melalui organisasi mereka mengungkapkan keprihatinan, kesuksesan dan kesejahteraan di dalam organisasi. Henkin dan Marchiori (2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan yang memaksa mereka untuk menjadi bagian dari organisasi mereka dan mengenali tujuan, nilai-nilai, norma dan standar etika organisasi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan faktor utama dari tingkat yang terendah hingga yang tertinggi. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan juga harus

memperhatikan karyawan yang dimilikinya. Manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor internal yang meliputi sikap, sifat-sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor-faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap rekan kerja, jenis latihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial dan faktor-faktor lainnya. A. Gani, R. (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi bersifat positif dalam memperbaiki kinerja karyawan artinya semakin tinggi komitmen kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan masalah penting yang harus dipertimbangkan. Oleh karena itu kinerja adalah gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi sebagaimana tercantum dalam formulasi skema strategis organisasi. Secara umum dapat pula dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu (Mangkunagara, 2005).

Rumah Sakit Islam Sultan Agung mempunyai visi sebagai Rumah Sakit Islam terkemuka dalam pelayanan kesehatan, Pendidikan dan Pembangunan Peradaban Islam, menuju masyarakat sehat sejahtera yang dirahmati Allah. Sehingga terciptalah misi Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang selamat menyelamatkan dijiwai semangat Mencintai Allah Menyayangi Sesama, Menyelenggarakan pelayanan pendidikan dalam rangka membangun generasi khaira ummah. Dan Membangun peradaban Islam menuju masyarakat sehat sejahtera yang dirahmati Allah. Untuk memcapai misi yang telah di tentukan perlu adanya kepemimpinan yang sesuai dengan visi dan misi yang telah di tentukan. Dengan ciri ciri kepemimpinan trasformasional yaitu pemimpin selalu menjadi seseorang yang visioner untuk itu Rumah Sakit ini perlu adanya pemimpin yang siap untuk bekerja untu mewujudkan visi dengan melaksanakan misi yang telah di tentukan dalam mencapai peningkatan kinerja karyawanya.

Bukan hanya kepemimpinan trsformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan komitmen organisasi yang di bentuk pemimpin juga mempunya pengaruh. Dari komitmen yang dimiliki dapat memberikan semangat kerja yang membuat karyawan ingin bekerja lebih baik lagi sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan. Dari kepemimpinan dan komitmen organisasi yang sehat akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan berusaha memperbaiki kinerjanya yang berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* perbedaan penelitian yang di lakukan Pambudi, dkk (2016) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Tobing dan Syaiful (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka rumusan masalah pada studi penelitian di RSI Sultan Agung Semarang ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan interim terhadap kinerja karyawan ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan interim terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Aspek teoritis : dapat digunakan sebagai masukan dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
2. Aspek praktis : dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan atau kebijakan bagi Rumah sakit sultan agung semarang.