

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Hingga saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Gaya kepemimpinan masih menjadi masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara di Indonesia. Sisi kepemimpinan menjadi tantangan dalam pengembangan strategi organisasi. (Porter, 1996 : dalam Sunarsih 2001).

Pemimpin dan karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dewasa ini perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan performancenya disemua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah – tengah persaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus di tingkatkan ialah sumber daya manusia. Hal ini dilakukan supaya perusahaan tetap bisa bertahan dalam persaingan global (Ruyatnsih, et al 2013). Karyawan merupakan aset perusahaan yang diharapkan dapat bekerja secara optimal guna menunjang kesuksesan perusahaan (Hariandja 2002).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah sebuah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, setatus dan latar

belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yang efektif, dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dan dalam mengatur bawahannya seorang pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah (Hardani, 2013).

Gaya kepemimpinan yang efektif. sangat dibutuhkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik. dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (Fatmawati, 2013). Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Hubungan antara pimpinan dan bawahan sangat dibutuhkan untuk bersinergi supaya bisa menjadikan perusahaan lebih maju.

Keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai atas kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya. Hasibuan (dalam Arsyenda, 2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan menurut Koesmono, 2005 kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan melakukan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan menyelesaikannya secara lebih efektif dengan hasil

yang maksimal. Agar hasil kerja karyawan menjadi efektif dan maksimal maka perlu adanya motivasi, dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya bila motivasi diperusahaan itu rendah maka karyawanpun tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, pesimis dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan.

Loyalitas menurut Hermawan (2003:126) (dalam Hurriyati, 2010, hal 126) loyalitas adalah manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, *men-support*, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan serta menciptakan *emotional attachmen*.

Beberapa faktor penentu loyalitas yaitu :

- Kesejahteraan (gaji dan fasilitas) karyawan merupakan hal yang sangat mempengaruhi loyalitas mereka pada suatu perusahaan.
- Pemenuhan kebutuhan rohani juga menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas para karyawan. Misalnya kegiatan kerohanian, kegiatan outbond bersama, dan lain-lain.
- Peningkatan karir dan penempatan karyawan pada posisi yang tepat seringkali membuat mereka lebih loyal kepada perusahaan.

- Mendengarkan pendapat dari para pegawai dapat membuat mereka merasa dihargai sehingga menjadi loyal terhadap perusahaan.
- Kesempatan berkarir dan rasa aman dalam bekerja juga sangat berpengaruh dalam membentuk loyalitas karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima hukumannya apabila dia melanggar wewenang dan tugas yang diberikan kepadanya. (Siagian, 2006).

Pada tiga hasil penelitian sebelumnya, menunjukkan hasil yang sama yaitu pada penelitian Ariyani *et al.*(2016), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta” menunjukkan hasil bahwa Berdasarkan hasil uji regresi dan uji korelasi terdapat pengaruh yang positif dan significant gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. Adapun hasil penelitian Widiyanto (2013) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Dan Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Anak Dan Bersalin Muhammadiyah Tuban” mendapatkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Anak dan Bersalin Muhammadiyah Tuban. Dan penelitian Reskantika *et al.*(2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi” mendapatkan hasil bahwa Motivasi, kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada instansi

atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai merupakan strategi peningkatan kinerja. Supaya strategi peningkatan kinerja itu dapat berhasil maka perusahaan harus mengetahui sasaran kinerja.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sedang Supriharto (2003: 41) mengatakan bahwa “hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Permasalahan yang terjadi saat ini di Rumah Sakit, pemeliharaan karyawan atau retensi karyawan yang belum sesuai dengan harapan yang pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan oleh setiap individu yang disebabkan aspek-aspek yang tidak terpenuhi atau tidak seperti yang mereka harapkan seperti upah, peluang untuk dipromosikan, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan sejawat.

Aspek psikologis yang muncul karena penurunan kepuasan kerja tersebut adalah menurunnya komitmen dari setiap individu untuk bekerja dengan sepenuh hati dalam memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan. Konsekuensi yang muncul dari penurunan kepuasan kerja dan penurunan komitmen adalah tidak loyalnya karyawan terhadap perusahaan dan penurunan kinerja.

#### **QS. An-Nisaa’: 58**

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا  
بَصِيرًا (٥٨)

58. *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karna setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maupun loyalitas para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seorang pemimpin hingga dapat membawah kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk Kepala Instalasi dalam mempertimbangkan gaya kepemimpinannya dalam memimpin serta meningkatkan loyalitas dari karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kefarmasian di PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja tenaga kefarmasian di PKU Muhammadiyah Yogyakarta?

## **C. KEASLIAN PENELITIAN**

**Table 1** Keaslian Penelitian

No	Nama	Judul	Tahun	Hasil
1.	Rita Ivana	Pengaruh Gaya	2016	Berdasar hasil uji regresi

	Ariyani, Qurrotul Aini, Heru Kurnianto Tjahtjono	Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta		dan uji korelasi terdapat pengaruh yang positif dan significant gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta
2.	Putri, Sonia Indah	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Dan Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Anak Dan Bersalin Muhammadiyah Tuban	2014	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Anak dan Bersalin Muhammadiyah Tuban
3.	Afny. D. Tatulus, dkk	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tegulandang Kabupaten Sitiro	2016	Hubungan fungsional pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ialah positif dan meyakinkan

#### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas penulis mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kefarmasian di PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja tenaga kefarmasian di PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

## **E. MANFAAT PENELITIAN**

### 1. Bagi PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Penulis berharap hasil penelitian ini bisa dijadikan masukan dalam meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan.

### 2. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Penulis berharap hasil penelitian ini bisa dijadikan salah satu bahan untuk melakukan penelitian sejenis maupun penelitian yang lebih luas selanjutnya.

### 3. Bagi Penulis

Penulis dapat menerapkan materi yang diberikan waktu kuliah, serta dapat melihat secara langsung bagaimana keadaan management farmasi di dunia kerja.