

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam setiap organisasi bisnis atau perusahaan yang bersemangat kewirausahaan, diperlukan perencanaan, penatausahaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban dengan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan bersikap wirausaha. Kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi berhasil tidaknya tujuan dari organisasi atau perusahaan. Menurut Hariandja (2002) menyatakan: “Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal”. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Para peneliti di bidang sumber daya manusia sering mengaitkan kinerja organisasi atau perusahaan dengan kepemimpinan dan motivasi. Menurut George R. Terry (dalam Miftah Thoha, 2010) menyatakan: “Bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Adapun motivasi menurut Azwar (2000): “Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Oleh karena itu pemimpin merupakan tokoh sentral yang dapat menaikkan kinerja bawahannya. Ketidakmampuan seorang pemimpin dalam menggali potensi bawahannya akan berdampak pada penurunan kinerja bawahannya tersebut. Hal tersebut dapat mengganggu jalannya operasional dari organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya. Pola interaksi antara pimpinan dan bawahan perlu disesuaikan terus

menerus karena setiap organisasi pasti mengalami perubahan akibat perubahan internal dan eksternal.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian dilakukan penulis di Klinik Yadika Petukangan yang berdiri sejak tahun 2003. Klinik ini berlokasi di Jl. Damai Raya No.1 RT.10/RW.5 Petukangan Selatan, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan. Klinik Yadika Petukangan merupakan salah satu bidang usaha Yayasan Abdi Karya (Yadika) yang bergerak di bidang kesehatan.

Klinik Yadika Petukangan beroperasi selama 24 jam, dibawah pimpinan Direktur Klinik, memiliki:

1. Tenaga Staf dokter sebanyak 11 orang
2. Tenaga Staf keperawatan sebanyak 5 orang
3. Tenaga Staf non keperawatan sebanyak 16 orang.

Berikut data kepegawaian Klinik Yadika Petukangan:

**Tabel 1.1**  
List Dokter Klinik Yadika Petukangan

No	Nama Dokter
1	dr. Prihadi Gunawan M.M. ( <b>Direktur Klinik</b> )
2	dr. Rudi Simanjuntak Sp. OG
3	dr. Susanti D. A
4	dr. Herijadi
5	dr. Janny
6	dr. Desliana
7	dr. Giovani
8	dr. Novadiana
9	drg. Arie F
10	drg. Tri Kustarina
11	drg. Kiki Z

**Tabel 1.2****LIST PEGAWAI KLINIK YADIKA PETUKANGAN  
JAKARTA SELATAN**

No	Nama Staf	Jabatan
1	Lilis Sayanti	Staf Keperawatan
2	Rismauli Hutapea	Staf Keperawatan
3	Rusmawani L. Tobing	Staf Keperawatan
4	Triyana Desiyanti	Staf Keperawatan
5	Junansi Sinambela	Staf Keperawatan
6	Mariah	Staf Non Keperawatan
7	Renta Dewi Nainggolan	Staf Non Keperawatan
8	Rugun Pasaribu	Staf Non Keperawatan
9	Titin Sumarni	Staf Non Keperawatan
10	Novelita Rahma	Staf Non Keperawatan
11	R Duti August	Staf Non Keperawatan
12	Komala	Staf Non Keperawatan
13	Monika Dewi	Staf Non Keperawatan
14	Evy Susanti	Staf Non Keperawatan
15	Rina Kurnianingsih	Staf Non Keperawatan
16	Artianty	Staf Non Keperawatan
17	Kristina Monika Butar Butar	Staf Non Keperawatan
18	A. Saparudin	Staf Non Keperawatan
19	Warsono	Staf Non Keperawatan
20	Amat	Staf Non Keperawatan
21	Mahdi	Staf Non Keperawatan

Fasilitas pelayanan yang dimiliki Klinik Yadika Petukangan terdiri dari:

1. UGD 24 jam
2. Poli Gigi
3. Poli Umum
4. Poli Spesialis OBGIN (Obstetri dan Ginekologi)
5. Laboratorium Umum
6. Unit Farmasi
7. Unit Radiologi
8. Mobil Ambulance

Usaha klinik kesehatan seperti Klinik Yadika Petukangan bersifat pelayanan sosial, namun dari sisi bisnis membutuhkan sikap profesional dan semangat kewirausahaan dari pimpinan dan pegawai. Sikap yang tepat dari SDM pelaksana akan mendukung keberlanjutan operasional dan pengembangan organisasi tersebut.

Sebagaimana layaknya suatu organisasi, kinerja penyelenggaraan pelayanan kesehatan sebuah klinik kesehatan harus bisa diukur melalui proses perencanaan hingga evaluasi. Dalam proses manajerial itu, kemampuan Direktur Klinik selaku pimpinan juga sangat penting. Dia harus bisa mengarahkan, memotivasi dan mengontrol para bawahan yang bertanggungjawab supaya semua pekerjaan masing-masing pegawai bisa terlaksana dengan baik. Motivasi yang diberikan pemimpin terhadap pegawainya juga memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya.

Bass (dalam Wutun, 2001, h.350), menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas mereka”. Dikatakan juga (dalam Wutun, 2001, h.352) “Pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi”. Menurut Hay (2004) seorang pemimpin transformasional akan berusaha memotivasi, membangkitkan semangat dan minat para bawahan, di samping itu tetap berusaha meyakinkan akan tujuan dan misi organisasi. Pemimpin transformasional juga akan berusaha melihat, memperhatikan, mengenali kemampuan individu yang berguna untuk organisasi. Pemimpin transformasional berusaha meyakinkan bawahan bahwa untuk bersama-sama menciptakan produktivitas kerja tinggi, usaha keras, komitmen, dan kapasitas kerja yang tinggi. Kedua pendapat ahli di atas menunjukkan bahwa kualitas pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan Klinik Yadika Petukangan dalam menjalankan bisnisnya.

Perbedaan dan kesamaan pandangan maupun persepsi tentang kepemimpinan dari masing-masing unsur sumber daya manusia itu dapat menjadi indikator sejauh mana pengaruh kepemimpinan itu terhadap motivasi dan kinerja. Bahkan pemahaman kedua belah pihak terhadap motivasi dan kinerja organisasi sangat menentukan kesatuan gerak dalam penerapan konsep-konsep tersebut.

Oleh karena itu, latar belakang permasalahan dalam penelitian ini adalah belum diketahuinya pandangan dari pimpinan dan pegawai di lingkungan Klinik Yadika Petukangan terhadap konsep dan praktik kepemimpinan, motivasi pegawai dan kinerja organisasi. Sebagai penelitian eksploratif, maka pendekatan kualitatif dipandang tepat dalam penelitian semacam ini. Selain mudah diakses, klinik ini dipilih sebagai obyek penelitian sebab ukuran organisasi klinik ini relatif kecil sehingga memudahkan untuk melakukan proses pengumpulan data kualitatif.

Dengan adanya permasalahan dan latar belakang berpikir tersebut di atas maka penulis memilih judul: **“Hubungan Deskriptif Domain–Domain Kepemimpinan, Motivasi Pegawai Dan Kinerja Organisasi Di Klinik Kesehatan Yadika Petukangan, Jakarta Selatan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian, yaitu:

1. Kepemimpinan bisa bermasalah jika pemimpin dan pegawai belum memiliki konsep dan pemahaman yang relatif sama tentang peran kepemimpinan dan hubungannya terhadap motivasi pegawai dan kinerja organisasi.
2. Perbedaan pemahaman terhadap konsep kepemimpinan, motivasi pegawai dan kinerja organisasi, dapat mempersulit kesatuan gerak pelayanan klinik sehingga mengurangi efektifitas organisasi untuk mencapai tujuannya.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi obyek penelitian dibatasi hanya pada analisis domain kepemimpinan, motivasi pegawai dan kinerja organisasi di Klinik Yadika Petukangan.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi permasalahan di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan di jawab melalui penelitian ini, yaitu:

1. Apa kesamaan dan perbedaan konsep kepemimpinan, motivasi pegawai dan kinerja organisasi di lingkungan Klinik?
2. Bagaimana hubungan deskriptif antara konsep-konsep yang berbeda dan yang sama berdasarkan domain kepemimpinan, domain motivasi pegawai dan domain kinerja organisasi?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pandangan dari pimpinan dan pegawai terhadap konsep kepemimpinan yang ada di lingkungan Klinik Yadika Petukangan.
2. Untuk mengetahui pandangan dari pimpinan dan pegawai terhadap konsep motivasi pegawai yang ada di lingkungan Klinik Yadika Petukangan.
3. Untuk mengetahui pandangan dari pimpinan dan pegawai terhadap konsep kinerja organisasi yang ada di lingkungan Klinik Yadika Petukangan.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

### **1.6.1 Kegunaan Teoritik**

Penelitian ini berguna untuk ilmu pengetahuan karena memberikan ilmu pengetahuan, wawasan dan informasi bagi penelitian selanjutnya, dan model analisis tren dan hubungan secara kualitatif dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Klinik Yadika Petukangan mengenai faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan kepemimpinan, motivasi pegawai dan kinerja organisasi sehingga mutu pelayanan di Klinik Yadika Petukangan dapat di jaga kualitasnya.

## **1.7 Sistematika Penelitian**

Secara sistematika penulisan tesis ini terdiri dari tiga bagian, yaitu: Bagian Pendahuluan, Bagian Isi dan Bagian akhir.

1. Bagian Pendahuluan, meliputi:

- a. Halaman Judul
- b. Halaman Pengesahan
- c. Abstrak
- d. Halaman Pernyataan
- e. Kata Pengantar
- f. Daftar Isi
- g. Daftar Tabel
- h. Daftar Gambar

2. Bagian isi tesis:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang:

- a. Latar Belakang Masalah
- b. Identifikasi Masalah
- c. Pembatasan Masalah

- d. Perumusan Masalah
- e. Tujuan Penelitian
- f. Kegunaan Penelitian
- g. Sistematika Penelitian

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini memaparkan tentang teori yang terkait dengan kepemimpinan, motivasi pegawai, kinerja organisasi di Klinik Kesehatan Yadika Petukangan dan definisi konseptual serta kerangka pemikiran.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, variabel penelitian, metode penelitian, waktu dan tempat penelitian, operasional variabel penelitian, instrumen variabel penelitian, teknik analisis data serta menggunakan perspektif pendekatan kualitatif.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan secara umum mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang terdiri dari: analisis dan pembahasan hasil penelitian, jawaban atas permasalahan berdasarkan analisis tentang pandangan pimpinan dan pegawai klinik itu terhadap hubungan kepemimpinan, motivasi pegawai dan kinerja organisasi, yang disajikan secara kualitatif.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini membahas tentang penjelasan atas hal-hal yang berhubungan dengan penutup yang terdiri dari kesimpulan (sesuai tujuan penelitian) dan saran-saran bagi penelitian selanjutnya.

### **3. Bagian Akhir**

Bagian terakhir tesis ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.