

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Saat ini untuk mengembangkan dan mencapai sasaran organisasi dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki peran yang sangat sentral. Organisasi tidak lagi dilihat dari suatu kumpulan orang yang statis melainkan suatu sistem yang kompleks, didalamnya terdapat subsistem yang saling berkaitan secara dinamis bergerak ke arah pencapaian tujuan yang telah disepakati bersama, sehingga yang dapat berperan besar dalam mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dalam organisasi disebut manajemen. Dalam manajemen terdapat seorang pemimpin, yang masing-masing pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda untuk mengarahkan karyawannya sehingga terbentuknya motivasi kerja karyawan.

Sumber daya paling kritis pada sebagian besar perusahaan merupakan sumber daya manusia karena perlu atribut seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang membentuk strategi dasar perusahaan beserta implementasinya (Zakaris & Yusoff, 2016). Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia yang berkompeten merupakan salah satu nilai penting dalam mencapai keberhasilan, maka berhasilnya pencapaian perusahaan terdapat pada sumber daya manusia yang dapat menjalankan tugasnya dengan cekatan dan memiliki motivasi kerja serta rasa tanggung jawab yang tinggi untuk perusahaan. Becker dan Gerhart dalam Ribeiro dan Semedo berpendapat sumber daya manusia dapat membentuk keunggulan dalam bersaing, dan nilai-nilai yang unik tidak mudah diikuti oleh organisasi lain karena sumber daya manusia yang efektif (Ribeiro dan Semedo, 2014:3).

Gaya kepemimpinan dapat menggambarkan seorang pemimpin perlakukan para karyawannya dengan cara yang khas (Wahyudi, 2017). Maka gaya kepemimpinan dapat disimpulkan salah satu cara pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi dengan mempengaruhi karyawannya dalam situasi tertentu untuk melakukan perintahnya. Kepemimpinan sebuah kegiatan mempengaruhi orang banyak agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kartono, 2017).

Motivasi adalah usaha untuk mendapatkan yang di cita-citakan dengan perhitungkan tujuan dan kesungguhan seseorang (Robbins, 2013). Menurut Sunyoto (2013), motivasi kerja merupakan keadaan seseorang untuk mendorong kegiatan-kegiatan tertentu dalam mencapai keinginannya. Maka motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menimbulkan semangat atau dorongan terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan bekerja antara individu atau kelompok.

Klinik Miracle yang telah berdiri sejak tahun 1992 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan kesehatan yang menyediakan poli umum, dan poli gigi untuk melayani pasien dan keluarga pasien karyawan PT Bank Central Asia (BCA) cabang sudirman. Pada tahun 1996 karna semakin berkembangnya layanan kesehatan Klinik Miracle menambah layanan poli laboratorium, dan rontgen untuk melayani pasien medical check up di beberapa perusahaan ternama di jakarta dan sekitarnya. Namun dengan berkembangnya perusahaan tidak diiringi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karna kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan ke arah positif atau negatif.

Pada tahun 2014 sampai 2021 perusahaan dipimpin dengan pemimpin yang membebaskan karyawannya melakukan pekerjaannya dan minim pengecekan di setiap divisi, yang akhirnya menimbulkan masalah di setiap divisi dan juga menimbulkan kerugian yang cukup untuk perusahaan.

Pada 2021 sampai sekarang perusahaan telah mengganti pemimpin yang dapat dinilai bisa membawa pengaruh yang baik untuk seluruh karyawan dalam hal positif. Namun pada perubahan ini pemimpin memiliki tantangan besar untuk mengelola sumber daya melakukan perubahan karna mereka sudah merasa nyaman dengan aturan yang bebas sebelumnya, sehingga pemimpin melakukan pendekatan dengan mengajak dan meminta masukan dalam perkembangan perubahan agar karyawan tetap termotivasi melakukan perubahan dan bekerja sama secara produktif mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Maka untuk mengetahui perkembangan perubahan perusahaan dan motivasi karyawan pemimpin melakukan penilaian pada prestasi kerja karyawan dengan gaya kepemimpinan yang baru, dan dengan adanya penilaian pada prestasi kerja ini dapat mengukur sejauh mana kemampuan sumber daya dapat melakukan tuntunan

kerja di perusahaan, namun harus seimbang dengan imbalan jasa yang sesuai dengan begitu mereka tetap terus termotivasi dan bekerja lebih giat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan pengamatan peneliti bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti minat untuk menganalisis sejauh mana perubahan gaya kepemimpinan yang membawa nilai-nilai baru pada Klinik Miracle setelah perubahan pemimpin dalam memotivasi bawahannya. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul analisis perubahan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Miracle.

## **1.2 Rumusan Masalah**

berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka berikut perumusan masalahnya:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan periode 2014 sampai 2021?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan periode 2021 sampai 2022 ?
3. Bagaimana perubahan gaya kepemimpinan atas motivasi kerja karyawan.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya tujuan penelitian untuk menambah wawasan pemikiran pada masalah yang sedang di kaji, maka berikut beberapa tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan periode 2014 sampai 2021?
2. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan periode 2021 sampai 2022?
3. Untuk mengetahui bagaimana perubahan gaya kepemimpinan atas motivasi kerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan kepemimpinan klinik miracle guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan dapat menambah wawasan untuk dapat digunakan penelitian selanjutnya.