

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Maka dari itu tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 : dalam Sunarsih 2001).

Kepemimpinan merupakan suatu seni untuk mengatur individu dan masyarakat, serta memotivasi semangat mereka untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan (John F dan Robert B, 1960 : dalam Ibrahim Ahmad 2006). Pimpinan berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya ini, pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Toha, 1997 : 203). Jadi gaya kepemimpinan adalah salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas kerja dengan baik dan maksimal.

Hasibuan (2000,169) mengungkapkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan cenderung akan menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi pada para bawahan dengan cara persuasive. Hal ini akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya.

Loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang (Robbins dan Coulter, 2005). Loyalitas karyawan merupakan hal yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan ataupun instansi manapun. Loyalitas akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya. Kenyamanan tersebut merupakan hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan di dalam unit kerja yang dipimpinnya. Hal ini tercermin pada gaya kepemimpinan seorang atasan. Dengan demikian sangatlah penting bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar loyalitas karyawan dapat terjaga. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi (Sutanto, 2002, p. 5).

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta merupakan salah satu rumah sakit yang besar dan masih bertahan di tengah maraknya rumah sakit-rumah sakit yang bertebaran di Surakarta. Dalam perkembangannya rumah sakit tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki loyalitas guna bersaing dengan para kompetitornya. Untuk mengelola sumber

daya manusia tersebut diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai di lingkungan kerjanya. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang memiliki nilai penting serta relevan untuk dibahas dan diteliti berkaitan dengan judul di atas yaitu :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta ?
2. Gaya kepemimpinan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta ?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan tentang gaya kepemimpinan loyalitas karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1) Manfaat Akademis

- a. Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan.
- b. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

##### 2) Manfaat Praktis

- a. Mengetahui tingkat loyalitas karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta
- b. Dapat memberikan alternatif terhadap pewacanaan gaya kepemimpinan yang diteliti dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penelitian ini merupakan laporan dari hasil penelitian direncanakan terdiri dari lima bab, yang masing-masing berisi tentang :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori antara lain : pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian kepemimpinan, teori kepemimpinan, tipe kepemimpinan, kepemimpinan dalam islam dan pengertian loyalitas.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci dan jelas mengenai kerangka pemikiran, tentang jenis penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode analisis data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis statistik deskriptif, hasil uji hipotesis dan pembahasannya.

## BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.