

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi mengelola sumber daya manusia adalah bagian yang sangatlah penting, karena sumber daya manusia mempunyai peran besar pada organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan tujuannya maka dalam mengelola tenaga yang terlibat didalamnya sangat diperlukan peran dan sosok pemimpin yang baik, mampu mengelola sumber daya manusianya secara baik sehingga diperoleh sumber daya manusia yang loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan bisa disebut karyawan. Meskipun faktor yang lain seperti sarana prasarana atau pendukung lainnya tersedia, tanpa adanya karyawan organisasi tidak akan bisa berjalan.

Apabila suatu organisasi atau perusahaan mampu meningkatkan loyalitas sumber daya manusianya dalam hal ini karyawannya tentunya kelangsungan organisasi akan tetap berjalan yang dikarenakan karyawan yang terlibat didalamnya mempunyai rasa setia pada organisasi atau perusahaan, taat pada aturan perusahaan, sehingga aktivitas berlangsung dengan baik. Jika itu dapat diwujudkan tentunya juga akan berdampak positif bagi semua yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan tersebut, baik bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri, pimpinan sampai dengan karyawan ditingkat paling bawah.

Loyalitas dalam hal ini tidak hanya semata – mata setia dengan kata lain tidak pindah ke instansi lain tetapi adanya rasa memiliki terhadap organisasi atau perusahaan tempat bekerjanya yang diikuti dengan tindakan yang positif,

kemauan untuk mentaati aturan yang ada didalamnya, rasa empati terhadap organisasi atau perusahaan.

Namun semua itu tidaklah mudah, tak sedikit masalah yang muncul sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan pada organisasi atau perusahaan. Salah satunya dapat kita lihat dari loyalitas karyawan pada organisasi atau perusahaan. Menggerakkan anggota dalam organisasi secara tepat dan efisien itu bagian dari strategi bagaimana pimpinan perusahaan menjalankan kepemimpinannya sehingga karyawannya merasa aman, nyaman, sejahtera dalam bekerjanya. Dalam hal ini seorang yang mempunyai jabatan dan bawahannya harus memiliki kesamaan tujuan, rasa saling membutuhkan, rasa saling memiliki terhadap organisasi atau perusahaan.

loyalitas adalah kesetiaan, adanya rasa memiliki, ikut berperan aktif baik tenaga dan juga secara keilmuan dalam hal ini ikut memikirkan masa depan perusahaan atau organisasi

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dengan perusahaannya,(Meyer dan Herscovit dalam Oei ,2010:190)

Loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam kondisi terbaik atau terburuk,(Hermawan dan Riana,2013).

Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain . Loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan dan merupakan hal yang penting untuk dimiliki setiap karyawan (Siagian, 2005).

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik,(Kasmir, 2015).

Loyalitas itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor dari dalam diri sendiri seperti kedisiplinan, kemauan dan tanggung jawab. Faktor eksternal yaitu faktor dari luar seperti kepemimpinan dan kompensasi.

Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah peran kepemimpinan.

Sosok pemimpin sangat diperlukan keberadaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu organisasi yang mempunyai cakupan yang sangat luas yang didalamnya berbagai macam profesi, karakter dari anggota yang terlibat didalamnya. Untuk itu kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain peran kepemimpinan menjadi salah satu faktor dalam berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan adanya peran kepemimpinan suatu organisasi akan berjalan secara terstruktur, jelas dan tegas sehingga tidak berjalan sendiri – sendiri atau semaunya sendiri. Oleh karena itu seorang pemimpin yang memimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya adalah sosok yang mempunyai akhlaq yang baik, kharismatik, mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang luas, inovatif dan kreatif agar organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan organisasi, produktivitas meningkat yang

tentunya kesejahteraan pun akan meningkat, berdampak positif bagi organisasi dan seluruh yang terlibat didalamnya yang salah satunya adalah karyawan.

Seperti halnya di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo, sosok pemimpin yang mempunyai akhlaq yang baik, kharismatik, mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang luas, inovatif dan kreatif sangatlah diharapkan, karena selain perusahaan atau organisasi berjalan dengan baik, produktivitas dan kesejahteraan meningkat, sosok pemimpin yang baik akan bisa mempengaruhi loyalitas karyawan.

Kepemimpinan diartikan Sebagai kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif pemimpin akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2002).

Kepemimpinan adalah segala aktivitas agar orang lain terpengaruh dan mau bekerjasama, dan tujuan yang diinginkan bersama tercapai (Susilo Martoyo dalam I Komang, 2012)

George R. Terry mengartikan kepemimpinan sebagai aktifitas 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.

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan

organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan, menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:74)

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya,(Kasmir, 2015).

Untuk itu dalam menjalankan kepemimpinan, perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan menurut Rivai (2014), adalah Sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2010) adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008) adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Gaya kepemimpinan bisa diartikan perilaku atau cara yang diambil dan dipakai pemimpin dalam menguasai pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan, hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur

melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya, (Kasmir,2015).

Dalam penerapannya tentunya memimpin suatu organisasi atau perusahaan bukan hal yang mudah. Untuk itu diperlukan sosok yang benar – benar mampu dan bisa membawa ke arah yang lebih baik sehingga tujuan dari organisasi bisa tercapai. Jalinan antara pimpinan dengan bawahannya, kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan karyawan tentunya akan berdampak positif bagi organisasi atau perusahaan. Maka dalam kepemimpinannya di butuhkan sosok pemimpin yang karismatik. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya (Ivance vich,dkk,2007:2009).

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin diduga merupakan salah satu faktor penting dalam membangun atau mempengaruhi loyalitas karyawan.

Tanggung jawab juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Untuk tercapainya tujuan dan target yang di harapkan oleh organisasi atau perusahaan yaitu adanya rasa tanggung jawab dari seluruh yang terlibat didalamnya, selain itu tanggung jawab merupakan bentuk dari adanya dorongan untuk menyelesaikan atau kewajiban yang harus di laksanakan agar tujuan dan target itu bisa tercapai.

Bentuk dari tanggung jawab itu adanya dorongan yang kuat yang menimbulkan perilaku atau perubahan perilaku yang positif. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang semakin tinggi maka seorang karyawan akan semakin tinggi loyalitasnya terhadap organisasi atau perusahaan, demikian pula sebaliknya jika rasa tanggung jawab seorang karyawan itu rendah atau menurun, maka loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan juga akan mengalami penurunan.

Tanggung jawab menurut para ahli dan KBBI last update oleh Zakky (31 Oktober 2019) merupakan sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi.

Tanggung jawab menurut Sugeng Istanto (2019) berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkan.

Tanggung jawab menurut mudjiono(2012) adalah sikap yang terkait dengan janji atau tuntutan terhadap hak, kewajiban, tugas yang sesuai dengan ketentuan, nilai, norma serta tradisi di dalam masyarakat.

Tanggung jawab menurut Mustari (2014) adalah sikap dan perilaku seseorang dalam mengemban tugas serta kewajibannya sebagaimana yang semestinya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, negara dan Tuhan.

Suatu organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan secara berkesinambungan tentunya tidak hanya menuntut suatu tanggung jawab dari para

pelaksana atau karyawannya atau dengan kata lain bersikap sepihak. Tetapi tentunya harus dimbangi pula dengan tanggung jawabnya pula yaitu memberikan imbal balik dari jasa yang dilakukan para pelaksana atau karyawan terlibat kerja dalam organisasi.

Imbal balik itu bisa dengan kata lain yaitu kompensasi karena kompensasi dapat menumbuhkan semangat, rasa nyaman dan harapan dalam memenuhi kebutuhan.

Kompensasi yang dimaksud artinya perusahaan akan memberikan balasan kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan tanggungan perusahaan sehubungan jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja, dan begitu juga sebaliknya bagi karyawan merupakan hak atas beban dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah menyumbangkan tenaga, pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan,(Sastrohadiwiryo ,2015)

Kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi,(J. Long dalam Widodo ,2014)

Ketiga hal yang menarik untuk diteliti karena berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo, tingkat loyalitas karyawan saat ini perlu

mendapat perhatian agar tidak mengalami penurunan yaitu pada keaktifan karyawan terhadap kegiatan di dalam rumah sakit dan terhadap persyarikatan .

Untuk mengetahui masalah tersebut perlu dikaji dalam sebuah penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Peran kepemimpinan, tanggung jawab dan Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di RSUD ‘Aisyiyah Ponorogo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas serta penjelasan yang telah disampaikan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Peran Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di RSUD ‘Aisyiyah Ponorogo?
2. Apakah Tanggung jawab berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di RSUD ‘Aisyiyah Ponorogo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di RSUD ‘Aisyiyah Ponorogo?
4. Apakah Kepemimpinan, tanggung jawab dan kompensasi berpengaruh secara bersama – sama terhadap loyalitas karyawan di RSUD ‘Aisyiyah Ponorogo?

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini yang mengambil judul Peran Kepemimpinan, Tanggung jawab dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan di RSUD ‘Aisyiyah Ponorogo agar dapat fokus maka karyawan yang di pilih sebagai responden

adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak yang memiliki masa kerja minimal 1 (satu) kali masa kontrak reguler yaitu ≤ 2 tahun.

1.4. Tujuan dan Manfaat

1.4.1. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap loyalitas karyawan di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan, tanggung jawab dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo.

1.4.2 Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan diperoleh manfaat bagi :

a) Bagi peneliti

Memperluas pengetahuan dan pengalaman serta pembelajaran dalam memahami masalah terkait peran kepemimpinan, tanggung jawab dan loyalitas karyawan.

b) Bagi Institusi Rumah Sakit

Dapat digunakan sebagai masukan dan evaluasi bagi pihak RSUD 'Aisyiyah Ponorogo terkait peran kepemimpinan yang lebih baik

untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap institusi dan persyarikatan

c) Bagi pembaca lainya

Sebagai masukan untuk mengenal RSUD 'Aisyiyah Ponorogo.

d) Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi pihak lain dalam pengembangan penulisan dan penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan kepemimpinan dan loyalitas karyawan.

