

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan bisa di lihat maju atau tidaknya tidak cukup hanya dari keuangan dan teknologi yang ada di perusahaan, tetapi juga di lihat dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan kunci perusahaan dapat maju dan berkembang, adanya sumber daya manusia yang mumpuni atau kompeten dalam bidangnya masing-masing hal ini yang menyebabkan perusahaan dapat terus berkembang dan bersaing. Semua perusahaan menginginkan laba atau keuntungan yang tinggi serta dapat memenuhi kebutuhan konsumen, maka dari itu perusahaan dituntut untuk selalu produktif agar perusahaan dapat mencapai tujuan, bersaing dengan yang lainnya serta mendapat keuntungan yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan sangat penting dan berpengaruh terhadap perusahaan, oleh sebab itu adanya produktivitas yang tinggi suatu perusahaan akan sanggup menyediakan produk atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor - faktor, diantaranya ialah disiplin kerja dan etos kerja yang berasal dari diri seorang karyawan serta faktor kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik, disiplin kerja dan etos kerja yang tinggi akan sanggup menjalankan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian produktivitas

perusahaan akan tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan dibutuhkan dan menginginkan produktivitas kerja karyawan yang baik hal ini bertujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Pemimpin merupakan orang yang memiliki kekuasaan dalam memimpin suatu perusahaan maupun organisasi, dengan adanya kekuasaan seseorang dapat menjadi seorang pemimpin. Kecakapan serta cara kerja seorang bawahan tercermin dari gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa mengayomi bawahan dan membawa suasana yang nyaman supaya bawahan dapat bekerja dengan baik. Banyak hal yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya, bahwa mengatur bawahan merupakan suatu hal yang kompleks, karena mereka mempunyai perasaan, pikiran, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda yang di bawa ke dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan bukanlah robot yang dapat diatur dan dikuasai dengan sepenuhnya, karyawan adalah aset dalam sebuah perusahaan tanpa adanya peran aktif karyawan sekalipun alat-alat perusahaan sudah canggih hal ini dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini pemimpin harus berperan aktif dan memiliki kompetensi yang nantinya dapat menjadi inspirasi dan motivasi bagi bawahan. Beberapa kompetensi tersebut mengacu pada kepemimpinan transformasional yang mampu mengayomi, mengajari karyawannya (*individualized consideration*), dan menyelesaikan masalah dengan berbagai macam permasalahan (*intellectual stimulation*).

Aspek lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja ialah disiplin kerja. Singodimejo dalam (Edy Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa disiplin kerja

merupakan perilaku kesediaan serta kesanggupan seseorang untuk mematuhi serta mentaati peraturan dan norma yang berlaku disekitarnya.

Kedisiplinan sangatlah penting dan tidak asing dalam kehidupan sehari-hari, begitu juga didalam suatu organisasi maupun perusahaan. Disiplin kerja banyak manfaatnya apabila diterapkan dan ditegakkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan, dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam suatu organisasi maupun perusahaan akan mudah untuk bisa mencapai suatu tujuan yang telah ditargetkan dan diinginkan oleh organisasi akan tercapai. Sesuatu hal apapun jika dilandasi dengan disiplin akan menghasilkan hasil yang maksimal.

Selain kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, seorang karyawan harus mempunyai karakter serta kebiasaan yang baik dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat dari etos kerja karyawan. Menurut Sinamo (2005:2) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental. Etos kerja bermanfaat bagi perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas hal ini didukung dengan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kompetensinya sehingga karyawan dapat produktif. Dalam realita karyawan banyak yang mengesampingkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja terkadang juga kurang memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi dan menumbuhkan etos kerja seseorang. Etos kerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh setiap individu karena bisa memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi dalam melakukan rutinitas tidak akan pernah bosan, karena semakin banyak rutinitas yang dilakukan akan menambah pengalaman baru serta kemampuan dalam bekerja semakin tinggi atau terasah. Sesuatu hal yang mendasar dalam etos kerja tinggi yaitu orang yang mempunyai keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan dengan memberikan masukan atau ide ditempat ia bekerja.

Klinik Mitra Husada Magetan merupakan fasilitas pelayanan yang bergerak di bidang jasa dalam pelayanan kesehatan, klinik ini berada di Desa Tanjung sepreh, Kecamatan Maospati, Kabupaten Magetan. Klinik Mitra Husada Magetan termasuk Klinik Pratama yaitu klinik yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar. Di Klinik Mitra Husada melayani pasien umum ataupun BPJS. Fasilitas di klinik ini juga didukung oleh adanya rawat inap, IGD, apotik, laboratorium, poli gigi.

Semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk bagaimana caranya meningkatkan produktivitas kerja demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam hal ini Klinik Mitra Husada Magetan produktivitas kerja karyawan masih rendah dilihat dari jumlah pasien di Klinik Mitra Husada Magetan tiga bulan terakhir Mei, Juni, Juli 2020. Pada bulan Mei jumlah pasien poli umum 2117 pasien, bulan Juni 1373 pasien, dan pada bulan Juli 607 pasien.

Berdasarkan data diatas tiga bulan terakhir jumlah pasien di Klinik Mitra Husada Magetan menurun setiap bulannya di bagian pelayan poli umum hal ini menandakan bahwa pelayanan jasa pada klinik tersebut menurun. Berdasarkan observasi yang dilakukan kepemimpinan yang diterapkan di klinik Mitra Husada

Magetan belum sepenuhnya maksimal. Dilihat dari indikator *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Dalam memberikan motivasi inspiratif kepada karyawan menunjukkan adanya pemimpin kurang membina para karyawan yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang rendah sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal, kurang menggerakkan karyawan dalam menciptakan semangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan hingga bisa bekerja secara optimal, dan kurang mengarahkan semua potensi yang ada pada diri karyawan kedalam pekerjaan. Pemimpin yang jarang ada di kantor sehingga kurang mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan untuk mengetahui masalah yang terjadi dan bagaimana cara mengatasinya. Stimulasi dan ransangan yang pemimpin berikan kepada karyawan belum tercapai secara penuh. Hal ini dilihat dari kurangnya melakukan perubahan dan upaya peningkatan karyawan dalam memahami dan memecahkan masalah antar individu atau kelompok. Salah satu hal dalam memecahkan masalah pergantian sifit apabila ada yang tidak hadir karena ada kepentingan atau sakit mau tidak mau secara kesadaran dalam diri karyawan harus ada yang menggantikannya hal ini bisa menimbulkan permasalahan antar individu sehingga peran pemimpin di butuhkan dalam hal ini untuk menciptakan keadilan.

Pengaruh ideal (pengaruh karismatik) belum maksimal ditunjukkan dengan cara mengatur aktivitas karyawan dalam mengkoordinasikan tujuan bersama sehingga bisa mendorong dan memotivasi karyawannya dalam menumbuhkan sikap positif saat bekerja. Pertimbangan individual dalam hal pemberian penghargaan (reward) belum terlaksana sesuai harapan. Ditunjukkan

dari hubungan antara atasan dan bawahan sangat kurang dalam hal meningkatkan produktivitas. Melihat sangat berpengaruhnya peran pemimpin, maka pemimpin diharapkan mampu berkembang dalam hal kepemimpinannya supaya dapat memimpin dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Masalah dalam etos kerja ini adalah ada beberapa karyawan dalam menyelesaikan laporan harian tidak tepat waktu bahkan ada yang melaporan satu hari setelah hari ini, disebabkan karena adanya pergantian sifit jadi rekapan laporan harian tergantung sifit terakhir. Selain itu kesadaran karyawan dalam hal mengambil keputusan saat pemimpin meminta penambahan sifit karena ada yang tidak masuk kerja mau tidak mau harus ada yang sukarela menggantikannya. Selain itu dalam hal kunjungan secara tidak terduga banyak karyawan yang tidak mau secara sukarela mengikuti kunjungan, hal ini menandakan bahwa karyawan belum mempunyai etos kerja yang tinggi pada diri karyawan. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi seharusnya memiliki totalitas dalam bekerja diwujudkan dengan melakukan segala upaya yang optimal yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini, target yang tidak tercapai disebabkan oleh rendahnya etos kerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja rendah tidak memiliki totalitas dalam bekerja sehingga ia tidak mengarahkan upaya yang optimal dalam mencapai target perusahaan

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening pada Klinik Mitra Husada Magetan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik Mitra Husada Magetan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik Mitra Husada Magetan ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja di Klinik Mitra Husada Magetan ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja di Klinik Mitra Husada Magetan ?
5. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik Mitra Husada Magetan ?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui etos kerja sebagai variabel *intervening* di Klinik Mitra Husada Magetan ?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui etos kerja sebagai variabel *intervening* di Klinik Mitra Husada Magetan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik Mitra Husada Magetan

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Klinik Mitra Husada Magetan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Etos kerja di Klinik Mitra Husada Magetan
- d. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Etos kerja di Klinik Mitra Husada Magetan
- e. Untuk mengetahui pengaruh Etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik Mitra Husada Magetan
- f. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan melalui etos kerja sebagai variabel *intervening* di Klinik Mitra Husada Magetan
- g. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui etos kerja sebagai variabel *intervening* di Klinik Mitra Husada Magetan

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti penelitian ini adalah salah satu dari sarana latihan kemampuan ilmiah, sekaligus untuk pengaplikasian mata kuliah yang telah ditempuh dan didapat diperkuliahan dalam kegiatan dilapangan.

b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja yang nantinya dapat digunakan untuk mengelola perusahaan yang akan datang.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi kepustakaan dan sebagai literature.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan dan koreksi khususnya tentang kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

