**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan perusahaan saat ini sangat tergantung dari cara perusahaan mengelola semua bidang fungsionalnya. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan dan memungkinkan perusahaan untuk dapat bertahan dalam era persaingan ini. Sumber daya yang dimaksud adalah para anggota perusahaan yaitu pimpinan dan karyawan.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan maka dibutuhkan pemimpin yang baik dan kompeten dalam mengatur perusahaan / organisasi. Kepemimpinan selalu menjadi subjek terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Tercapainya tujuan-tujuan utama dari setiap organisasi atau perusahaan tentu tak lepas dari peran pemimpin yang ada didalamnya. Peran pemimpin yang sangat penting diharapkan mampu menjadi penyumbang keberhasilan perusahaan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Evelyn Clark dalam Tambunan (2015 : 8) mengatakan bahwa pemimpin merupakan masa depan organisasi, yaitu untuk membangun dan menguatkan organisasi mereka. Sedangkan menurut Griffin dalam Fahmi (2015:122), pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Sehingga bisa penulis simpulkan bahwa pemimpin adalah individu yang merupakan masa depan organisasi, yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain dengan tujuan membangun dan menguatkan organisasi mereka.

Selain mampu mempengaruhi perilaku orang lain, pemimpin juga memiliki peran penting dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi karyawan yang dipimpinnya. Dalam kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Di samping upah dan gaji yang besar terdapat faktor lain yang mampu meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi. Pimpinan organisasi harus melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik dan benar sehingga dapat memotivasi bawahan untuk bekerja dengan giat dan menunjukkan kinerja yang baik. Secara umum, kepemimpinan memiliki fungsi sebagai penentu arah (*commander*), mediator, integrator, transformator, komunikator, inovator dan motivator. Dengan menerapkan fungsi pemimpin sebagai motivator, pemimpin diharapkan mampu mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya ke arah yang baik atau ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

Kondalkar dalam Hamali (2016:131) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Sedangkan Terry dan Rue (2005) mendefinisikan motivasi sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Sehingga bisa penulis simpulkan bahwa motivasi adalah proses mendorong atau mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat dan tanpa paksaan dari pihak lain sehingga pekerjaan diharapkan dapat selesai dengan cepat dan baik.

Gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam peningkatan motivasi kerja karyawan karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan. Untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, dibutuhkan suatu tindakan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan. Dan tindakan tersebut berasal dari pemimpin yang biasa disebut gaya kepemimpinan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat bekerja dengan baik, disiplin serta memiliki insiatif dalam pelaksaan pekerjaannya. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga bisa berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja yang baik dari para karyawan. Begitupun dengan Siloam *Hospitals* Manado. Siloam *Hospitals* Manado adalah penyedia layanan kesehatan yang maju dalam berbagai pelayanan kesehatan rumah sakit dengan keunggulan medis dan klinis.

Dalam pelaksaaan pekerjaan sebagai penyedia layanan kesehatan, Siloam *Hospitals* Manado memiliki nilai-nilai yang diberlakukan guna menunjang pemberian pelayanan yang baik yaitu “Kasih, Empati, Integritas, Kejujuran, Kepedulian, Belas kasihan, Profesionalisme”. Siloam *Hospitals* Manado juga bertujuan untuk melayani kesehatan masyarakat dengan nilai-nilai perusahaan dan dengan layanan kesehatan berstandar international sehingga dapat memberikan perawatan terbaik untuk kenyamanan dan kesembuhan fisik dan psikologis pasien baik penyembuhan fisik maupun rohani.

Dalam memberikan pelayanan yang baik, Siloam *Hospitals* Manado tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun sumber daya manusia yang ada di Siloam *Hospitals* Manado dapat dilihat dari tingkatan Medis dan Non Medis. Manajemen Siloam *Hospitals* Manado terbagi dalam empat divisi dan departemen-departemen yang semuanya memiliki tugas masing-masing. Siloam *Hospitals* Manado dipimpin oleh *Executive Director* yang merupakan perwakilan dari *Head Office* dan Direktur Rumah Sakit yang mengepalai Siloam *Hospitals* Manado.

Dalam meningkatkan kualitas pelayanan atau dalam mencapai tujuan perusahaan, tentu dibutuhkan peran pemimpin untuk dapat mengarahkan dan memotivasi para karyawan. Pimpinan Siloam *Hospitals* Manado yang terdiri dari *Executive Director,* Direktur, dan pimpinan dari empat divisi memiliki gaya kepemimpinan yang bervariasi. Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan bahwa manajemen Siloam *Hospitals* Manado dalam hal ini para *division head* khusunya pada divisi *Business Development*  dan divisi *Finance & Administration* memiliki karakterisitik dan gaya memimpin yang berbeda yang kemudian mengakibatkan timbulnya perbedaan kualitas dan semangat kerja di masing-masing departemen atau bagian.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Kajian** **Gaya Kepemimpinan Manajemen Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada Siloam *Hospitals* Manado**”

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan obervasi awal peneliti selama bulan Agustus – Desember 2016, peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala departemen. Sedangkan di departemen lain, karyawan seringkali memberikan keluhan atas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh head departemen mereka sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi berkurang.

**1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan permasalahannya yaitu bagaimana gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Siloam *Hospitals* Manado?

**1.4 Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi penelitian hanya pada karyawan Non Medis Siloam *Hospitals* Manado yaitu pada divisi Business Development dan divisi Finance & Administration.

**1.5** **Fokus Dan Subfokus**

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan fokus penelitian yaitu variabel **Gaya Kepemimpinan** danvariabel **Motivasi Kerja**. Sehingga berdasarkan fokus penelitian tersebut, yang menjadi sub fokus yaitu :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan
2. Subfokus 1 : Kepemimpinan Otokratis
3. Subfokus 2 : Kepemimpinan Militeristis
4. Subfokus 3 : Kepemimpinan Paternalistik
5. Subfokus 4 : Kepemimpinan Partisipatif
6. Subfokus 5 : Kepemimpinan Laissez Faire
7. Subfokus 6 : Kepemimpinan Bebas-Kendali
8. Subfokus 7 : Kepemimpinan Karismatis
9. Subfokus 8 : Kepemimpinan Demokratis
10. Variabel Motivasi Kerja
11. Subfokus 9 : Kebutuhan fisiologis
12. Subfokus 10 : Kebutuhan rasa aman
13. Subfokus 11 : Kebutuhan sosial
14. Subfokus 12 : Kebutuhan penghargaan
15. Subfokus 13 : Kebutuhan aktualisasi diri

**1.6** **Tujuan Dan Manfaat**

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang paling baik diterapkan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada divisi *Business Development* dan divisi *Finance & Administration* Siloam *Hospitals* Manado.

1. Manfaat Penelitian
   * 1. Bagi perusahaan, hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi atau menjadi bahan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam pelaksanaan pekerjaan kedepan.
     2. Bagi institusi, diharapkan dapat menjadi bahan acuan pustaka untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan gaya kepemimpinan dalam peningkatan motivasi kerja.
     3. Bagi penulis, mampu memecahkan masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan terutama mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi