

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas/sarana vital bagi masyarakat. Peran organisasi (rumah sakit) sebagai media/fasilitas sosial yang mencakup pelayanan kesehatan, penelitian, pendidikan dan sebagainya mencakupi skala profit selayaknya padat akan sumber daya yang mampu mendukung aktivitasnya. Modal yang diharapkan terus bertumbuh, teknologi yang terus berkembang, serta sumber daya manusia sebagai motor penggeraknya memerlukan aturan/ proses manajemen yang efektif untuk memenuhi tuntutan pelayanan yang optimal. Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit yang terdiri dari, tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keterampilan fisik dan tenaga keteknisan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu

Sumbar Daya Manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara elegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta pihak pegawai itu sendiri.

Gaya Kepemimpinan yang berguna mampu menginspirasi semua orang menjadi kelompok organisasi agar dapat terus belajar serta memajukan kecakapan, meskipun dapat membantu semua orang dan anggota supaya bisa masuk bagian organisasi agar dapat menjadi bagian dari satu kesatuan masyarakat juga dapat meningkatkan antusias kerja terhadap orang yang menjadi anggota organisasi.

Menurut Fajrin (2018) gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga yaitu, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif.

Waluyo (2007, p. 3) mengatakan bahwa pemimpin merupakan unsur yang paling utama dalam organisasi, karena baik buruknya perilaku pemimpin dalam membina bawahannya. Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan bawahan yang ikut andil dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan suatu kegiatan organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif pegawai dalam rangka

mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pemimpin jelas berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh sifat seseorang, wawasan, pengalaman dan kemampuan bawahan dalam menerima instruksi pekerjaan yang dibebankan. Kondisi ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepemimpinan di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik memerlukan pemimpin yang baik dan ramah dalam menghadapi bawahannya karena dapat menjadikan suatu pelayanan yang maksimal, memerlukan jiwa seorang pemimpin yang mau mendengarkan hal apa saja yang akan disampaikan oleh bawahannya yang berhubungan dengan pekerjaan. Maka dengan demikian bawahan akan lebih jelas mengetahui apa-apa saja yang diperintahkan atau ditugaskan oleh pimpinan. Adanya pemimpin yang memiliki gaya arogan dan diktator terjadi di bagian unit perencanaan dan pendidikan, dimana pemimpin memberikan perintah semaunya sendiri sehingga staff harus bekerja lembur. Antar koordinator masih sering berselisih paham membuat staff bingung untuk melaksanakan pekerjaan karena perbedaan pendapat dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain Gaya kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai, sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan

tingkat kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Saydam dalam (Rahmawanti, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang kurang kondusif dapat dilihat dari AC di beberapa ruangan ada yang mati, udara di ruang kerja banyak pasien lalu lalang sehingga karyawan yang bekerja dibagian tersebut harus memakai masker, dibeberapa ruangan masih ada yang pengap sehingga menimbulkan bau, dan sesama karyawan harus memiliki hubungan baik ketika bekerja atau disaat berkomunikasi.

Hal lain yang juga berperan dalam suksesnya sebuah organisasi adalah komitmen organisasi. Ketika komitmen pegawai terhadap perusahaan sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Bagi pegawai, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas

kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan didemosikan, serta membuat dia semakin berpengalaman dalam bidangnya.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan atau pegawai yang memihak kepada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi tersebut oleh Robbins & Judge (2014, p. 375). Komitmen organisasi menjadi suatu hal yang penting dalam sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasi adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasi dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan.

Masalah komitmen organisasi bukanlah timbul begitu saja atau timbul yang secara sembarangan. Priansa (2016, pp. 294–297) menyatakan reaksi negatif yang muncul terjadinya komitmen organisasi yaitu dengan ketidakpuasan karyawan antara lain, karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, menjadi agresif yang begitu destruktif, hasil kerja yang membuat menurun, angka turnover yang tinggi atau naik, dan lain-lain. Dalam usaha meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan tidak hanya mengandalkan faktor personal.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab

terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Albar & Fitri, 2018). Dengan mempertimbangkan uraian diatas maka peneliti akan meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini hanya pada **“Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”**.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kab.Gresik.
2. Mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kab.Gresik.
3. Mengetahui komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kab.Gresik.
4. Mengetahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di bagian perencanaan dan pendidikan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

1.5 Manfaat

1.5.1 Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang signifikan pada pengembangan ilmu yang relevan dengan masalah penelitian. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat khasanah teori-teori dan untuk penelitian lanjutan dalam bidang manajemen pelayanan di rumah sakit dan bagi pihak lain sebagai referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah yang berkaitan.

1.5.2 Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana perbandingan antara teori yang didapatkan di perkuliahan dengan praktek yang ada di lapangan, dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman ke dalam bidang sesungguhnya, serta sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan.

2. Bagi RSUD Ibnu Sina Kab.Gresik

- a. Sebagai masukan kepada pihak manajemen Rumah Sakit dalam menyusun rencana strategis, sehingga akan meningkatkan nilai kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang pada akhirnya kinerja karyawan di rumah sakit akan ikut meningkat.
- b. Sebagai bahan evaluasi untuk menentukan langkah-langkah kebijakan dimasa mendatang, khususnya di bidang pelayanan kesehatan.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam merancangan dan menyusun materi pembelajaran yang berkaitan dengan manajemen rumah sakit terutama tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi sehingga mahasiswa dapat mengetahui secara mendalam dan menyeluruh tentang hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia rumah sakit.