

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat diperlukan pada perusahaan guna menunjang kelangsungan kegiatan perusahaan. Pada organisasi atau perusahaan manusia berperan aktif untuk setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan membantu mewujudkan tujuan organisasi yang sudah direncanakan dan ditetapkan. Untuk membantu mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan, perusahaan harus memperkerjakan karyawan atau pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi mau akan mematuhi dan melaksanakan apa yang diperintahkan oleh atasan dan melaksanakan segala peraturan yang ada pada suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran hati dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Pegawai dengan kualitas kerja yang bagus akan menghasilkan kinerja yang bagus pula. Salah satu tujuan unit rekam medis adalah memberikan pelayanan yang berkualitas guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Berkaca dari hal tersebut, sudah sepatutnya RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik khususnya unit rekam medis memberikan pelayanan yang

berkualitas dan cocok dengan parameter yang ditentukan agar memberikan pengaruh yang besar dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Sebuah fenomena yang biasa terjadi dalam kehidupan sehari-hari, pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik unit rekam medis seringkali didapati tidak berada di tempat pada saat jam kerja dan tidak tanggap dalam melayani pasien. Fenomena tersebut sudah sangat melekat dalam benak masyarakat. Jarang ditemui pegawai yang disiplin pada saat bekerja dan tanggap dalam melayani pasien. Hal ini akan mencerminkan tidak maksimal dalam melayani masyarakat dan tentu saja akan berlawanan dengan tujuan yang dicapai. Untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan pasien, disiplin pegawai harus diperhatikan.

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang besar. dan untuk menjalankan kepemimpinan di organisasi yang besar diperlukan pemikiran dan tindakan yang besar pula serta kebijakan dan keputusan yang matang. Bukanlah perkara mudah menjalankan hal tersebut. Diperlukan keterampilan dan kemampuan yang luar biasa dan teori-teori serta metode dalam melaksanakan kepemimpinan yang baik dari organisasi tersebut. Kepemimpinan organisasi rumah sakit memainkan peranan yang sangat penting bahkan dapat dikatakan salah satu faktor penentu dalam pengelolaan kegiatan pelayanan kesehatan. Rumah sakit adalah salah satu organisasi yang melalui tenaga medis professional, yang terorganisasi serta sarana kedokteran yang permanen, menyelenggarakan pelayanan kedokteran dan

asuhan keperawatan yang berkesinambungan dan memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang dibina. (Trisnantoro;2005)

Menurut Suyanto (2018) gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang berperan untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan arahan yang seefektif dan seefisien mungkin bagi individu, keluarga dan masyarakat. Kesemua peranan ini diwujudkan melalui gaya kepemimpinannya di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Gaya kepemimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan perusahaan yaitu meningkatkan disiplin karyawan dan kinerja perusahaan tidak dapat dicapai serta dapat menghambat kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. (Hari, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Disiplin Karyawan Pt. KMplus menjelaskan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Disiplin Karyawan

Seorang pemimpin dikatakan berhasil apabila memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan bawahan dalam pencapaian tujuan, seorang pemimpin juga harus mampu menyikapi perkembangan zaman, selalu membuat kebijakan-kebijakan baru untuk mengantisipasi munculnya fenomena-fenomena yang dapat menentukan disiplin karyawan. Seorang bawahan akan lebih memperhatikan atau melaksanakan perintah atasan langsung daripada aturan-aturan yang dibuat secara tertulis. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang disukai bawahannya dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahannya dalam berbagai hal, baik didalam maupun diluar pekerjaan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Permasalahan kompensasi pada RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik merupakan suatu hal yang sangat kompleks, namun menjadi hal penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan disiplin kerja karyawan. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi apabila kompensasi diberikan dengan tepat dan benar. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka disiplin kerja karyawan akan menurun, karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh situasi lingkungan kerja yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin kerja yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Terpenuhinya gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan terhadap karyawan akan menimbulkan dampak yang positif terhadap disiplin karyawan serta pemberian kompensasi terhadap disiplin karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu lingkungan kerja, dimana kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan menyangkut berbagai situasi dan kondisi yang terdapat pada lingkungan kerja baik aspek fisik maupun non fisik sehingga berpengaruh terhadap disiplin karyawan. Menurut Sedarmayati (2011:21) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja non fisik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja karyawan, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung. Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasa mempunyai semangat kerja tentunya mereka akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik pula. Hal ini disampaikan juga oleh Ida Bagus Udayana Putra dan Cokorda Bagus Krisna J. (2018) dalam

penelitiannya yang berjudul peranan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap Disiplin Karyawan pada the mansion resort hotel & spa bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap terhadap Disiplin Karyawan.

Disiplin karyawan merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Disiplin karyawan pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Dalam penelitian terdahulu oleh (Ruslan & Setia, 2020) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. sumber kahayan kharisma di kabupaten kotawaringin timur didapatkan hasil pada uji-t menunjukkan terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dan pada uji-f terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan Selviana, Mey (2021) pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap disiplin karyawan bianglala Konveksi Magetan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh

positif signifikan terhadap disiplin karyawan di industri konveksi Bianglala Magetan. Sedangkan menurut Chandra, dan Vianita (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik Dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan. Berarti penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan disiplin karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap disiplin karyawan pada RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, sehingga dalam hal ini penulis mengambil judul “gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap disiplin karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap disiplin karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif terhadap disiplin karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif terhadap disiplin karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?

4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, kompensasi terhadap disiplin karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yang dapat diambil terdiri dari manfaat teoritis dan praktis.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat secara teoritis, serta sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia kesehatan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis, yaitu diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik dilapangan.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan kepada civitas akademik dalam bidang kesehatan khususnya manajemen.

3. Bagi Pembaca

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian baik yang berhubungan dengan topik penelitian ini maupun tidak berhubungan.