

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit tidak terlepas dari berbagai macam faktor pelayanan bukan hanya dari segi tenaga medis tetapi juga adanya peranan SDM non medis yang saling berhubungan untuk memberikan pelayanan terbaik. Oleh karena itu, agar tercapainya visi dan misi rumah sakit yang sudah ditetapkan, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan cara adanya peranan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengkoordinasi serta membimbing karyawannya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sikap kedisiplinan yang tinggi bagi karyawannya untuk bertanggung jawab saat melakukan pekerjaan dan kinerja karyawan menjadi maksimal sehingga visi dan misi rumah sakit dapat terlaksana.

Gaya kepemimpinan adalah karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Penulis menemukan gaya kepemimpinan di RSU Royal Prima Marelan yaitu kurangnya perhatian pimpinan pada bawahan ataupun masalah yang ada pada rumah sakit tersebut. Direktur rumah sakit jarang melihat secara langsung masalah dan keadaan yang terjadi di rumah sakit dan kurang tegas dalam menangani keterlambatan pegawai ataupun dokter yang terlambat masuk.

Lingkungan Kerja adalah segala hal yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang belum optimal diukur dari ukuran ruangan, kelembapan suhu dalam ruangan, penerangan, dan tata ruang yang ada di beberapa ruangan di rumah sakit seperti ruang rekam medis rawat jalan yang terlalu kecil untuk menyimpan data pasien, begitu juga dengan ruangan keuangan yang terlalu minimalis sehingga dibutuhkan ruangan yang lebih besar untuk menyimpan data keuangan rumah sakit agar lebih aman.

Disiplin kerja merupakan sikap taat, menghargai, menghormati dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Kurangnya disiplin kerja juga merupakan salah satu fenomena yang sedang terjadi di rumah sakit. Terdapat beberapa karyawan dan dokter yang sering terlambat masuk, meninggalkan pekerjaan saat waktu jam kerja, menyerahkan tanggung jawab kepada pegawai lain, sehingga mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang menumpuk.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral maupun etika.

Berikut data jumlah karyawan di RSU Royal Prima Marelan :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Tenaga Kesehatan RSU Royal Prima Marelan

| No | Tenaga Kesehatan | Jumlah |
|----|--------------------|----------|
| 1 | Dokter Spesialis | 33 Orang |
| 2 | Dokter Manajemen | 4 Orang |
| 3 | Dokter Umum | 12 Orang |
| 4 | Dokter Gigi | 3 Orang |
| 5 | Perawat | 57 Orang |
| 6 | Bidan | 40 Orang |
| 7 | Apoteker | 2 Orang |
| 8 | ASS | 12 Orang |
| 9 | Rekam Medis | 4 Orang |
| 10 | Analisis Kesehatan | 6 Orang |
| 11 | Radiologi | 4 Orang |
| 12 | Ahli Gizi | 1 Orang |
| 13 | PRB | 1 Orang |
| 14 | Staf Gizi | 5 Orang |
| 15 | Fisikawan | 1 Orang |

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Tenaga Non-Kesehatan RSU Royal Prima Marelan

| No | Tenaga Non Kesehatan | Jumlah |
|----|----------------------|---------|
| 1 | Sanitasi | 1 Orang |
| 2 | Keuangan | 5 Orang |
| 3 | Customer Service | 8 Orang |
| 4 | Kasir | 6 Orang |
| 5 | IT | 2 Orang |
| 6 | Teknisi | 4 Orang |
| 7 | Security | 8 Orang |
| 8 | Driver Ambulance | 3 Orang |
| 9 | Steward | 2 Orang |
| 10 | Laundry | 5 Orang |
| 11 | Marketing | 1 Orang |
| 12 | Staf Klaim | 7 Orang |
| 13 | HRD | 1 Orang |
| 14 | Logistik | 1 Orang |
| 15 | Komkordik | 1 Orang |

Dari tabel tersebut didapatkan jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di RSU Royal Prima Marelan sebanyak 240 orang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU Royal Prima Marelan**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSU Royal Prima Marelan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Royal Prima Marelan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Royal Prima Marelan?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Royal Prima Marelan?

1.3 Identifikasi Masalah

1. Pemimpin yang kurang tegas dalam menangani masalah
2. Ruangan kerja yang kurang nyaman karena terlalu sempit dan terbatasnya peralatan
3. Disiplin kerja karyawan yang masih kurang, dapat dilihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran kerja
4. Produktivitas kerja para karyawan yang menurun.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan di RSU Royal Prima Marelan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSU Royal Prima Marelan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSU Royal Prima Marelan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSU Royal Prima Marelan.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2013). Tipe Gaya Kepemimpinan menurut Sutikno adalah:

1. Tipe Otoratik
2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodoh
3. Tipe Panertalistik
4. Tipe Kharismatik
5. Tipe Militeristik
6. Tipe Pseudo-Demokratik
7. Tipe Demokratik

1.5.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Danang 2015). Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik terdapat dua kategori, yaitu Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti penerangan, kelembaban, kebisingan, warna, ruang gerak, keamanan bekerja. Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan sesama rekan kerja.

1.5.3 Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Khoirinisa (2019) yaitu :

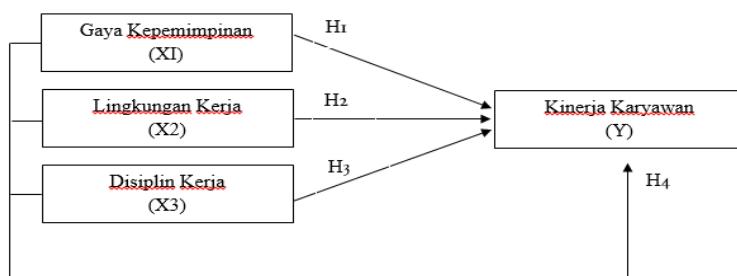
1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

1.5.4 Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut Bangun (2012) untuk mengukur kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

1.6 Kerangka Konseptual



1.7 Hipotesis

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSU Royal Prima Marelan

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSU Royal Prima Marelan

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSU Royal Prima Marelan

H₄ : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSU Royal Prima Marelan