

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya penelitian mengenai kesehatan, maka semakin berkembang pula pelayanan kesehatan yang ditawarkan untuk masyarakat. Hal ini mempengaruhi banyaknya pertumbuhan rumah sakit umum yang semakin berkembang di Indonesia. Dalam hal ini dapat kita lihat bahwa semakin banyaknya rumah sakit umum yang bersaing melakukan pelayanan kesehatan yang terbaik dengan menawarkan jasa layanan kesehatan yang mampu meyakinkan pasien dan memuaskan pasien dengan layanan kesehatan yang terbaik.

RSU Sembiring Delitua yang berlokasi di Jl. Besar No. 77, Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara 20355 merupakan salah satu rumah sakit umum yang cukup berkembang dan bersaing saat ini di Deliserdang, Sumatera Utara. Dalam mencapai kinerja karyawan yang mampu memuaskan pasien dan menyediakan pelayanan terbaik tentulah sangat dibutuhkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang mampu mengontrol jalannya sistem organisasi di rumah sakit umum demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya [1]. Apabila kinerja karyawan yang diberikan perusahaan cukup baik, maka akan semakin dekat perusahaan dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Karena hal itu penting bagi perusahaan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan [2]. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi jalannya sebuah sistem organisasi, dimana sistem dan tata kerja yang dijalankan menggambarkan bagaimana gaya

kepemimpinan yang berjalan. Konsep gaya kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih kepada memotivasi dan menginspirasi karyawan, sehingga daya kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh RSUD Sembiring Delitua adalah demokratis. Kepemimpinan demokratis yaitu pimpinan mampu bekerja sama dengan bawahan, seperti karyawan yang ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan, mendengarkan keluhan dari bawahan serta turun langsung kelapangan melihat hasil kerja di RSUD. Seperti yang diketahui di RSUD Delitua penilaian karyawan langsung dilakukan oleh pemimpin itu sendiri, dimana karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan diberikan *reward* berupa pengangkatan jabatan dan sebaliknya jika terjadi pelanggaran akan diberikan hukuman (*punishment*).

Selain gaya kepemimpinan di atas, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut [1]. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kedisiplinan seluruh karyawannya dan disiplin dapat dikatakan baik apabila dilakukan secara terus-menerus, karena hasil dari kedisiplinan akan terlihat dimasa yang akan datang.

Pelaksanaan kegiatan pada RSUD Sembiring belum sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan, dimana pemimpin menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan karyawan dan kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang telat masuk jam kerja yang telah ditentukan yaitu pukul 7.30 ternyata masih banyak karyawan yang masuk hingga pukul 8.30 dimana menyebabkan tingginya angka absensi di RSUD Sembiring Delitua, juga SOP(standar oprasional prosedur) yang kadang kali tidak sesuai dilakukan. Seperti pemeriksaan pasien yang seharusnya di periksa setiap 2 jam sekali justru diperiksa saat pasien meminta bantuan saja, ini yang menyebabkan kinerja di rumah sakit menurun dan pelayanan yang lama sehingga banyak nya pasien yang terbengkalai. Dalam hal ini terlihat kurangnya disiplin karyawan yang berdampak buruk pada citra perusahaan karena kinerja karyawannya dianggap menurun dan tidak memuaskan.

Pada penelitian sebelumnya, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [3], sedangkan pada penelitian lainnya secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4]. Fenomena yang terjadi dalam sumber daya manusia pada RSUD Sembiring Delitua masih banyak karyawan yang menunjukkan sikap kurang baik dalam bekerja atau memberikan kinerja yang kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan RSUD Sembiring Delitua”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sembiring Delitua?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sembiring Delitua?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sembiring Delitua?

1.3 Ruang lingkup penelitian

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
- b. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
- c. Objek Penelitian : RSUD Sembiring Jl. Besar Delitua No.77, Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara 20355
- d. Periode Pengamatan : Tahun 2017

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap RSUD Sembiring Delitua

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap RSUD Sembiring Delitua.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap RSUD Sembiring Delitua.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi banyak pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

- a. Teoritis, terdiri dari :
 1. Bagi Peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan, serta dapat memperdalam pengetahuan penelitian dalam bidang sumber daya manusia.
 2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian sejenis.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Agung Roscahyo dan Prijati (2013) Dengan judul: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo.

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan Penelitian ini menambahkan Variabel Disiplin kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesiapan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku agar dapat menunjang kinerja karyawan [6]. Alasannya, karena karyawan mengerti bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan mencapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar

peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pemimpin tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

b. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Rumah Sakit Siti Khodijah Siodarjo, Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Sembiring Delitua.

c. Periode pengamatan sebelumnya pada tahun 2013, penelitian ini dilakukan dengan periode 2017.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL