

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Semakin majunya perkembangan zaman, persaingan global saat ini menuntut setiap perusahaan untuk tanggap dalam penyesuaian dinamika lingkungan bisnis. Persaingan global yang dihadapi tidak hanya pada lingkup bisnis namun hingga pada pemenuhan aspek sumber daya manusia dan juga perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat. Hal itu menyebabkan masing-masing perusahaan untuk saling membenahi perusahaannya dalam berbagai aspek agar dapat bertahan dari para pesaing (Djati, 2000).

Kondisi pandemi covid-19 persaingan global ini tidak perusahaan saja yang dituntut, namun juga rumah sakit harus dituntut untuk bersaing. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009).

Rumah sakit harus mempunyai kemampuan pelayanan sekurang-kurangnya pelayanan medik umum, gawat darurat, pelayanan keperawatan, rawat jalan, rawat inap, operasi atau bedah, pelayanan medik spesialis dasar, penunjang medik, farmasi, gizi, sterilisasi, rekam medik, pelayanan administrasi dan manajemen, penyuluhan kesehatan masyarakat, pemusalaran jenazah, laundry, dan ambulans, pemeliharaan sarana rumah sakit, serta pengolahan limbah (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340 tahun 2010).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi tanpa adanya sumber daya manusia tersebut,

organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam pencapaian keberhasilan organisasi, disamping sumber daya yang lain misalnya modal, material, mesin, dan teknologi. Sehingga sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan (Hasibuan, 2005).

Pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Hasil kinerja karyawan yang optimal dapat memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dalam mencapai hasil kinerja karyawan yang optimal ada beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor kepemimpinan (Mangkunegara, 2009).

Rumah sakit wiyung sejahtera merupakan rumah sakit swasta yang terletak di kota Surabaya yang sudah bertipe C dan diresmikan pada tahun 1995. Letak rumah sakit wiyung sejahtera sangat strategis dekat dengan jalan raya, Pada saat ini rumah sakit wiyung sejahtera berada pada tahap renovasi pembangunan gedung dan fasilitas lainnya. Rumah sakit wiyung sejahtera memiliki kategori capaian hasil kinerja karyawannya yang dibawah standar, standar, diatas standar, dan juga tidak dapat dievaluasi (TDE). Berikut ini adalah data kinerja karyawan tahun 2019 – 2021:

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Tahun 2019-2021

Tahun	Kategori capaian kinerja karyawan	Persentase
2019	dibawah standar	2%
	standar	48%
	diatas standar	50%
2020	data hilang karna database sempat eror sehingga kita tidak mempunyai datanya.	
2021	dibawah standar	2,3%
	standar	0,7%
	diatas standar	81,7%
	TDE	15,3%

*Sumber Dari HRD Rumah Sakit Wiyung Sejahtera*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat hasil capaian kinerja karyawan pada tahun 2021 outputnya ada dibawah standar 2,3% dan tidak dapat dievaluasi (TDE) 15,3%. Artinya hasil capaian kinerja karyawan di rumah sakit wiyung sejahtera mengalami penurunan, karena pada tahun sebelumnya, seperti tahun 2019 dan 2020 tidak ada yang mendapat tidak dapat dievaluasi (TDE).

Kinerja TDE merupakan hasil capaian kinerja yang tidak dapat dievaluasi, penyebabnya adalah pada saat dilakukan penilaian kinerja, atasan tidak menilai bawahan secara langsung, atasan tidak mau dinilai oleh pimpinan, serta karyawan baru yang masih dievaluasi kinerjanya selama 3 bulan. Dari penyebabnya capaian hasil kinerja karyawan yang mendapatkan tidak dapat dievaluasi (TDE) dapat ketahui yaitu jumlah karyawan dan persentase besarannya. Berikut adalah data jumlah karyawan dan persentase capaian hasil kinerja karyawan tidak dapat dievaluasi (TDE) tahun 2021 di rumah sakit wiyung sejahtera.

Tabel 1.2 Hasil Kinerja Karyawan TDE Tahun 2021 di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera

<b>Penyebab</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
atasan tidak menilai bawahan	19	42,22%
atasan tidak mau dinilai oleh pimpinan	14	31.11%
karyawan baru	12	26,67%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber Dari HRD Rumah Sakit Wiyung Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.2 capaian hasil kinerja karyawan tidak dapat dievaluasi terdapat pada atasan tidak menilai yaitu berjumlah 19 karyawan dengan persentase 42,22%, pada atasan tidak menilai berjumlah 14 karyawan dengan persentase 31,11%, pada karyawan baru berjumlah 12 karyawan dengan persentase 26,67%. Kemudian dari data hasil capaian kinerja tahun 2021 yang mendapat dibawah standar dan TDE diuraikan ke beberapa unit yang ada di rumah sakit wiyung sejahtera untuk mengetahui persebarannya paling banyak berada di unit mana. Berikut adalah data capaian hasil kinerja karyawan dibawah standar dan TDE yang terdapat pada unit-unit.

Tabel 1.3 Unit Yang Mendapat Capaian Hasil Kinerja Dibawah Standar dan TDE di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera

<b>Unit</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
manajemen	23 karyawan
instalasi gawat darurat	12 karyawan
farmasi	5 karyawan
<i>intensive care unit</i>	1 karyawan
<i>staff medical check up</i>	1 karyawan
poli spesialis	7 karyawan
rawat Inap	4 karyawan
kasir	2 karyawan
unit teknisi dan elektromedis	1 karyawan
<b>Jumlah</b>	<b>56 karyawan</b>

Sumber Dari HRD Rumah Sakit Wiyung Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, capaian hasil kinerja karyawan terbanyak terdapat pada unit manajemen yaitu 23 karyawan, kemudian disusul di unit instalasi gawat darurat dengan 12 karyawan yang meliputi dokter, lalu poli spesialis dengan 7 karyawan yang meliputi dokter lalu unit farmasi dengan 5 karyawan, lalu unit rawat inap dengan 4 karyawan yang meliputi perawat. Dari penjelasan tersebut maka unit yang paling banyak mendapat capaian hasil kinerja karyawan yang TDE berada di unit manajemen.

Dilakukan wawancara dengan pihak pimpinan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi untuk mengetahui dampak yang terjadi pada karyawan unit manajemen yang memperoleh capaian hasil kinerja dibawah standar dan TDE yaitu karyawan tersebut akan mengalami pemotongan gaji, tidak mendapatkan reward, pemberian surat peringatan, pemutusan hubungan kerja. Sehingga dari dampak tersebut karyawan rumah sakit wiyung sejahtera akan mengundurkan diri.

Pemimpin tidak ingin melihat karyawan di rumah sakit wiyung sejahtera tersebut mengundurkan diri, supaya menjaga keutuhan sebuah organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin harus mempunyai kepemimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Namun bekerja secara produktif tidak dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan kepemimpinan para pemimpinnya, sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada di organisasi (Hasibuan, 2007).

Pemimpin harus mempunyai perilaku kepemimpinan yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat

meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku kepemimpinan yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik, dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja karyawannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2018).

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Roni Fadli pada tahun 2019 yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Roni Fadli, 2019).

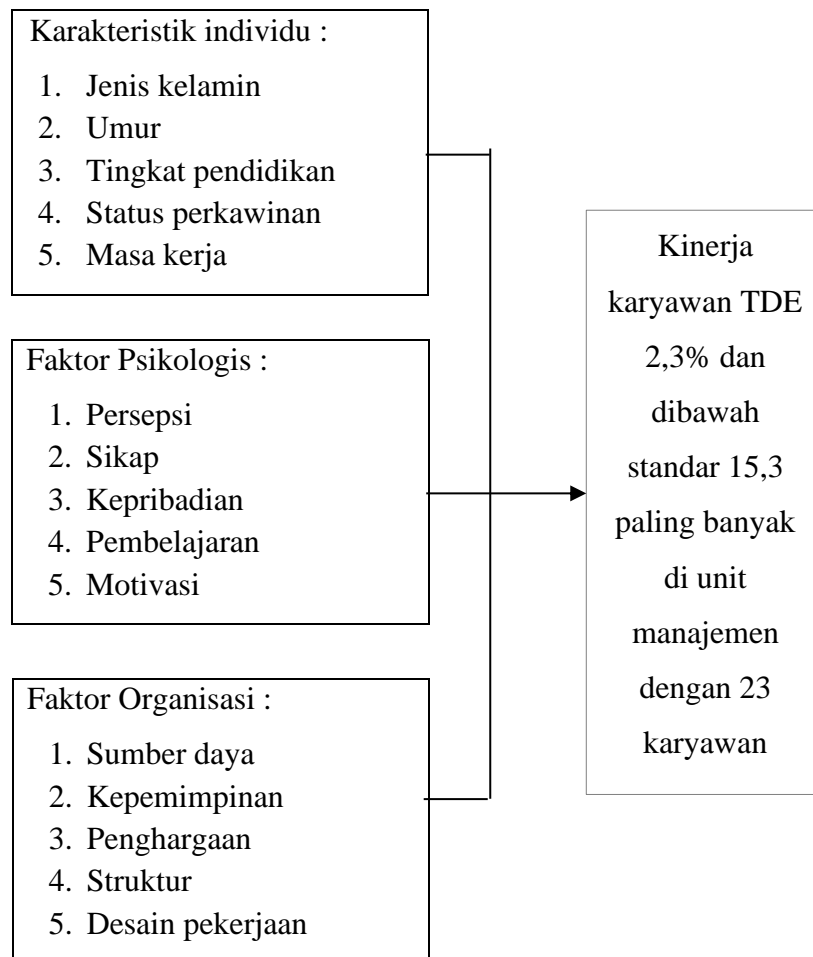
Dari uraian latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan masalah yaitu di rumah sakit wiyung sejahtera terdapat hasil kinerja karyawan di tahun 2021 yakni dibawah standar 2,3% dan tidak dapat dievaluasi (TDE) 15,3%, dan paling banyak berada pada unit manajemen dengan 23 karyawan. Dari hasil capaian kinerja tersebut pemimpin unit manajemen di rumah sakit wiyung sejahtera tidak ingin karyawannya mendapat hasil dibawah standar dan TDE, minimal harus mendapat hasil standar.

Pemimpin harus memiliki kepemimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Namun karyawan tersebut tidak bisa bekerja secara produktif, karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan kepemimpinan para pemimpinnya sendiri, sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada di organisasi (Hasibuan, 2007).

Dari uraian latar belakang dan pernyataan masalah diatas, peneliti membuat judul penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera”**.

## 1.2 Kajian/Identifikasi Masalah

Suatu masalah merupakan bagian dari kegiatan yang terjadi karena beberapa faktor dari penyebab masalah. Untuk mempermudah mengetahui penyebab atau akibat dari suatu masalah dapat digambarkan, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan kajian masalah diatas, faktor-faktor individu kinerja karyawan yaitu karakteristik individu yang meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, desain pekerjaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Peneliti ingin berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit wiyung sejahtera, karena menurut Kasmir (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya terdapat faktor kepemimpinan. Dan tidak berfokus pada karakteristik individu yang meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja, kemudian faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi. Faktor organisasi yang meliputi sumber daya, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini :

Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit wiyung sejahtera ?

### **1.5 Tujuan**

#### **1.5.1 Tujuan umum**

Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan unit manajemen di rumah sakit wiyung sejahtera



### 1.5.2 Tujuan khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik individu karyawan di rumah sakit wiyung sejahtera
2. Mengidentifikasi kepemimpinan di rumah sakit wiyung sejahtera
3. Mengidentifikasi kinerja karyawan di rumah sakit wiyung sejahtera
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit wiyung sejahtera

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi administrasi rumah sakit di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo. Peneliti ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit wiyung sejahtera.

### 1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dapat memberikan masukan kepada rumah sakit khususnya pemimpin dalam meningkatkan kepemimpinannya. Dapat memberikan masukan kepada rumah sakit khususnya karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

### 1.6.3 Manfaat Bagi Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Sebagai bahan referensi pembelajaran serta meningkatkan wawasan, pengetahuan, *hardskill*, dan *softskill* mahasiswa sehingga dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten di bidang kesehatan.