

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. (UU No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, 2009). Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Keberadaan Pemimpin dan karyawan rumah sakit sebagai ujung tombak pelayanan harus benar-benar diperhatikan dan dikelola secara profesional sehingga memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan juga untuk kemajuan rumah sakit itu sendiri. Kesehatan merupakan kebutuhan yang mendasar bagi setiap manusia. Dengan semakin banyak dan beragamnya penyakit yang diderita manusia, berkaitan dengan perubahan gaya hidup yang dipengaruhi oleh kemajuan jaman, menyebabkan kebutuhan manusia akan pelayanan kesehatan semakin meningkat. Akan tetapi peningkatan kebutuhan tersebut tidak diikuti dengan peningkatan kompetensi dan jumlah tenaga kesehatan sebagai pemberi pelayanan kesehatan yang utama. Jumlah dokter, perawat, bidan serta tenaga kesehatan lainnya di beberapa daerah masih sangat kurang. Dengan demikian, tidak semua masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan yang semestinya (Murdiyanti, 2018).

Kualitas pelayanan Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya dipengaruhi beberapa faktor. Adapun faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien adalah tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter, perawat, bidan dan tenaga penunjang lainnya. Dengan masuknya Era Jaminan Kesehatan Nasional mengakibatkan banyak Rumah sakit yang harus melakukan upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang kepemimpinan dan disiplin kerja di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya dalam rangka mencapai tujuan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya antara lain Seorang pemimpin kurang mampu untuk mengarahkan karyawan dalam pembentukan mental, bekerja yang baik dengan dan benar (jujur) dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pimpinan kepada bawahannya dan terhadap disiplin kerja kurangnya ketertiban sebagian karyawan terhadap peraturan jam kerja sehingga mengakibatkan gangguan kepada karyawan lain. Kepemimpin Seorang harus dapat memberikan contoh kinerja yang terbaik dan benar kepada bawahannya dan seorang pemimpin harus bisa untuk berpikir lebih luas bagaimana menjalankan fungsi tugasnya dengan baik, harus memiliki pengetahuan, keterampilan, perencanaan, pengorganisasian, mengendalikan dan memahami sumber daya manusia di Rumah sakit cijantung kesdam jaya tersebut.

Kepemimpinan merupakan proses hubungan antara perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini bisa terjadi di mana pun tanpa dibatasi oleh siapa pelaku di dalam nya. Pada umumnya, proses hubungan ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi karyawan yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.

Beberapa teori mengemukakan tentang proses kepemimpinan, ada teori yang mengemukakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat.

Teori tersebut dikenal dengan nama teori *The Great Man*. Teori ini menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin ia akan menjadi pemimpin dengan mengabaikan apakah ia mempunyai sifat atau tidak sebagai seorang pemimpin (Thoha, Miftah.2010:34)

Teori ini berkeyakinan bahwa pemimpin berasal dari kelas yang istimewa dan memegang gelar turun-temurun. Seseorang yang berasal dari kelas rendah tidak memiliki kesempatan untuk memangku sebuah kepemimpinan. Ketika teori ini diusulkan, sebagian besar pemimpin adalah laki-laki dan hal itu tidak bisa ditawar. Pada penerapannya, kedaulatan sebuah kerajaan juga diwariskan secara turun-temurun berdasarkan garis keturunan langsung sesuai dengan keyakinan teori ini. Posisi putra mahkota yang merupakan pewaris tahta kerajaan, secara otomatis akan dianugerahkan kepada anak sulung laki-laki dari sang raja tanpa harus mengadakan sebuah proses seleksi pemilihan pemimpin baru. Jadi, teori kepemimpinan ini pada penerapannya sesuai dengan sistem kedaulatan dalam sebuah kerajaan .

Namun, ada juga teori yang berlawanan dengan teori *The Great Man*. Teori perilaku (*behavior theory*) menggambarkan bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin dapat dipengaruhi oleh perilakunya.

Teori perilaku disebut juga dengan teori sosial. Pemimpin harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja (*leaders are made, not born*). Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha-usaha penyiapan dan pendidikan serta dorongan oleh kemauan sendiri. Teori ini tidak menekankan pada sifat-sifat atau kualitas yang harus dimiliki seorang pemimpin tetapi memusatkan pada bagaimana cara pemimpin berperilaku dalam memengaruhi orang lain dan hal ini dipengaruhi oleh kepemimpinan masing-masing. Banyak orang yang telah berusaha sungguh-sungguh agar kelak dapat menjadi pemimpin, mereka menuntut ilmu setinggi mungkin. Belajar lebih banyak tentang masyarakat dan cara-cara mengorganisasi massa, bergabung ke dalam suatu organisasi, dengan harapan akan menjadi pemimpin dalam

organisasi tersebut. Sedangkan yang lain berusaha keras meningkatkan prestasi dan pengabdian pada tugas. dengan demikian, ia kelak akan mendapat jabatan atau menjadi pemimpin. Kepemimpinan tidak harus diikat terjadi dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Menurut Fahmi (2017:15), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Sedangkan menurut Terry dalam Irham Fahmi (2017:15) “*Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives*”. (Kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama).

Melihat fakta ril yang terjadi melibatkan hubungan yang mendalam, seperti yang dikemukakan Safaria (2018:4), “Bahwa kunci keberhasilan kepemimpinan akan ditentukan oleh unsur-unsur pokok antara lain, hubungan, pengikut, tujuan bersama, niat, tanggung jawab pribadi, dan perubahan. Dengan demikian, unsur-unsur yang terdapat harus dikombinasikan untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan dan proses yang saling mempengaruhi. Selain kepemimpinan disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam mendukung kinerja karyawan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh

Mangkuprawira (2017:122) mendefinisikan disiplin kerja adalah sifat seseorang patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau ketrampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena tiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda, maka tingkat kinerja karyawan menjadi salah satu faktor perusahaan dalam melihat

kemampuan serta potensi dari sisi internal. Dari hasil tersebut perusahaan dapat mengetahui dan melihat tingkat kinerja dari seluruh karyawan yang ada. Dan dari pihak karyawan, melihat adanya potensi untuk mendapatkan penghargaan dari prestasi yang mereka perbuat, sehingga penilaian kinerja karyawan menjadi bahan evaluasi dan semangat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan cenderung akan merasa lebih nyaman jika pemimpinnya membangun pola kedekatan personal dengan mereka. Sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam meningkatkan etos kerja dan Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional,

Menurut Rivai (2013:309) Menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Hakikat hubungan dari kepemimpinan ini mengacu pada sebuah keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dan keberhasilan sebuah perusahaan pun ditunjang oleh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimilikinya. Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, gaji, promosi dan insentif. Faktor-faktor tersebut dapat menunjang kinerja seorang karyawan apakah akan meningkat atau justru menurun. Dari faktor-faktor yang disebutkan di atas, kepemimpinan merupakan faktor penting yang harus terjadi dalam sebuah perusahaan. Dalam perusahaan, seorang manager yang nantinya akan melakukan proses kepemimpinan memiliki peran melakukan hubungan interpersonal dengan garis struktur di bawahnya. Manager akan melakukan fungsi-fungsi pokok, diantaranya memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan

mengendalikan. Hal inilah yang menjadi dasar bahwasannya sebuah proses kepemimpinan menjadi indikator utama dalam kinerja karyawan, terutama dalam memengaruhi orang lain. Dari permasalahan yang dikemukakan di atas, akhirnya menimbulkan sebuah pertanyaan apakah sesungguhnya berhubungan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja bagaimana proses terjadinya sebuah kepemimpinan dan disiplin kerja dalam satu kelompok, dan seberapa besarkah hubungannya sehingga kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi momok yang begitu penting dalam melakukan proses pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi dan perusahaan. Kemudian mengenai kinerja karyawan terhadap pencapaian hubungan ini terjadi dalam sebuah perusahaan seperti Rumah Sakit Cijantung Kesyam Jaya, Jakarta Timur. Keberhasilan tersebut tak lepas dari kerja keras sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seorang pimpinan tentunya memiliki peranan yang sangat penting dalam proses memimpin dan disiplin kerja terhadap karyawan sebagai upaya kinerja SDM tersebut hingga mampu membawa Rumah Sakit Cijantung Kesyam Jaya, Jakarta Timur semakin berkembang dari tahun ke tahun. Namun, seberapa besarkah hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja ini sebagai salah satu indikator penentu kinerja karyawan yang akhirnya akan membawa keberhasilan sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dipahami bahwa Hubungan Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merupakan topik yang menarik untuk dikaji. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengambil judul

“HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT CIJANTUNG KESDAM JAYA JAKARTA TIMUR TAHUN 2021”.

1.2. Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan untuk membatasi ruang lingkup dan pendekatan agar pelaksanaan kegiatan penelitian ini tidak terlalu luas, melenceng dan disesuaikan pula dengan keterbatasan kemampuan penelitian.

Untuk memperjelas dan memberi arah yang tepat, maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada hubungan positif antara tiga variabel dan hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya. Di mana variabel bebas (X1) yaitu Kepemimpinan, (X2) Disiplin kerja, sedangkan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya?
2. Apakah terdapat hubungan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya ?

1.3. Ruang Lingkup Batasan Penelitian

Dalam mempelajari manajemen sumber daya manusia kita mengenal banyak materi yang menjabarkan teori, fenomena, dan permasalahan tentang sumber daya manusia. Untuk itu penulis merasa perlu membatasi permasalahan dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini dimaksudkan agar penelitian lebih terfokus pada variabel yang diteliti sehingga tidak mengalami kerancuan dan perluasan ruang lingkup. Penelitian ini memfokuskan kepada hubungan Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya di Jakarta Timur.

Penelitian ini berisikan tentang keterkaitan antara dua variabel yaitu variabel (X1 dan X2) independen dan variabel (Y) dependen.

Kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Pada analisis hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan digunakan kuesioner untuk menganalisis persepsi responden. Kuesionernya akan dibagikan kepada karyawan. Kuesioner tersebut hanya mencerminkan segi kognitif saja, yaitu bagaimana pendapat atau persepsi dari responden tentang kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya Jakarta Timur.

1.4. Tujuan Penelitian dan Manfaat Peneliti

1.4.1. Tujuan Umum

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan untuk mengetahui Hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya Jakarta timur.

1.4.2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui Hubungan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya.
- b. Untuk mengetahui Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan karyawan dalam kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya Jakarta Timur.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Insititusi Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya Jakarta Timur

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan bagi karyawan dalam melaksanakan Tugas kinerja kepemimpinan khususnya untuk kinerja karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdam Jaya Jakarta Timur.

b. Bagi institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan menambah ilmu dibidang Ekonomi dan Bisnis khususnya di Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Peneliti

Hasil peneliti ini dapat digunakan sebagai data tambahan untuk peneliti selanjutnya terutama yang hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

