BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan, yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.[1] Untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, handal dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan arah visi dan misi organisasi. Oleh karenanya, harus ada kesesuaian antara kompetensi individu dengan kompetensi inti organisasi.[2]

Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang memimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki dari

[1] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salembang Empat, 2009), 1.
[2] Sudarmanto, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 4.

seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik.[3]

Menurut Miftah Toha pemimpin atau *leader* adalah orang yang mempunyai bawahan atau orang yang mengendalikan jalannya organisasi. Pemimpin adalah subjek atau pelaku unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya kekuasaan, pengaruh, kakuatan dan pemegang tanggung jawab utama bagi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya.[4]

Pemimpin dan karyawan adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Peran keduanya saling mendukung, tanpa adanya bawahan maka pemimpin tidak dapat mengendalikan suatu organisasi sehingga tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, tanpa ada pemimpin maka suatu organisasi tidak dapat berhasil mencapai tujuan karena tidak adanya pemimpin, sebagai *planning, organizing, actuating* dan *controlling.*[5]

Salah satu aktivitas manajerial yang dilakukan seorang pemimpin untuk memobilisasi dan menyatukan berbagai sumber daya intelektual karyawan dalam hal ini merupakan tim kerja adalah melalui gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin terhadap karyawannya. Gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin

---

[3] Irham Fahmi, *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 58.

[4] Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 187.

[5] James A F Stoner, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1998), 8.

mengarahkan karyawannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan juga dapat menciptakan iklim kerja tertentu dalam organisasi. Gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh yang dapat mendorong untuk menampilkan unjuk kerja karyawannya secara optimal. Penting bagi pemimpin untuk selalu melihat serta menilai bagaimana gaya kepemimpinan yang mereka jalankan terhadap bawahannya sehingga karyawan dapat mengembangkan aspirasi karirnya sesuai dengan harapan organisasi.[6]

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.[7] Menurut Veithzal Rivai, kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[8] Sedangkan menurut Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh

---

[6] Tintin S, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (Persero),* Jurnal Manajemen, PoliTehnik Bandung, Vol. 9, No. 02, Mei, 2010.
[7] Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 7.
[8] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 14.

komponen organisasi.[9] Kinerja karyawan dikatakan tinggi apabila karyawan tersebut memiliki hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan indikator penilaian kinerja yang ditetapkan perusahaan.[10] Indikator kerja menurut Bambang Guritno dan Waridin yaitu meningkatkan target pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, menciptakan kreativitas, dan meminimalkan kesalahan pekerjaan.[11] Kinerja hasil kerja yang baik inilah yang akan mempengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kinerja yang tinggi akan membawa perusahaan memperoleh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kinerja yang rendah akan memberikan efisiensi yang akan mengganggu kontinuitas perusahaan dimasa akan datang. Jadi perusahaan yang hidupnya panjang adalah perusahaan dengan kinerja yang unggul.[12]

Rumah sakit merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan yang memberlakukan jam kerja selama 24 jam, dalam operasionalnya diperlukan tenaga kerja yang mampu melaksanakan tugas dengan baik agar mampu bersaing dalam meningkatkan jasa pelayanan dan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

---

[9] Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 2-3.
[10] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 67.
[11] Bambang Guritno dan Waridin, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai perilaku Kepemimpinan, Kepuasaan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*, (JBRI. Vol. 1, 2005), 63-74.
[12] Hendrawan Supratikno dan John Joi Ihalauw dkk, *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 13.

Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri merupakan Rumah Sakit milik persyarikatan Muhammadiyah. Berdiri sejak 25 Agustus 1982 yang sebelumnya merupakan pegadaian dan akhirnya menjadi BKIA (Balai Kesehatan Ibu dan Anak). Pada tanggal 5 Januari 2009 berdasarkan ijin dinkes Propinsi JATIM Nomor : 442.1/05/111.4/2009 berubah menjadi Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah.

Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri adalah Rumah sakit dengan tipe D tetapi sudah terakreditasi lulus tingkat perdana No. KARS-SERT/168/VIII/2016. Fasilitas, sarana dan prasarana sangat memadai dibandingkan Rumah Sakit Swasta lainnya. Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah sangat mengedepankan sisi islami yang baik dengan memberikan pelayanan dengan prinsip islam. Salah satu pelayanan yang diberikan yaitu Bina Rohani yang memberikan pelayanan kepada pasien berupa pelayanan bina rohani, pelayanan *on air*, dan pendampingan saat ada pasien sakaratul maut. Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Kediri memiliki 130 karyawan dan terdiri dari 12 divisi, berikut paparan data karyawan:

Tabel 1.1
Jumlah Data Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri

NO	**DIVISI / UNIT**	**JUMLAH**
1	Direktur	1 Orang
2	Unit Manajamen	21 Orang
3	Paramedis Keperawatan	58 Orang
4	Paramedis Non Keperawatan	18 Orang
5	*Security*	3 Orang
6	*Driver*	2 Orang
7	Kasir (Administrasi)	10 Orang
8	*Cleaning Service*	6 Orang
9	Gizi	4 Orang
10	Parkir	4 Orang
11	*Laundry*	2 Orang
12	Taman	1 Orang
	Total Karyawan	**130 orang**

(Sumber: Data diolah dari Unit Kasubag SDI dan Diklat di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri)

Dari data tersebut diketahui bahwa jumlah karyawan adalah 130 orang dan terbagi menjadi beberapa divisi. Divisi dengan jumlah terbanyak adalah divisi paramedis keperawatan, karena perawat adalah unsur terpenting dalam rumah sakit dan perawat yang langsung berhubungan dengan pasien.[13] Jumlah kunjungan pasien merupakan tolok ukur untuk mengetahui apakah Rumah Sakit tersebut mengalami perkembangan dan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Berikut adalah paparan data jumlah pasien tahun 2016:

[13] Observasi pada tanggal 31 Maret 2017

Tabel 1.2

Data Jumlah Pasien Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM)

Siti Khodijah Kediri tahun 2016

	Jumlah Pasien
Januari	1349
Februari	1561
Maret	1625
April	1520
Mei	1377
Juni	1267
Juli	1214
Agustus	1466
September	1496
Oktober	1263
November	1190
Desember	1528
Total	**16.856**

(Sumber: Data diolah dari unit keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri)

Dari data tersebut diketahui jumlah kunjungan pasien per tahun 2016 sangat fluktuatif, penurunan terbesar pada bulan oktober yaitu 233, sebelumnya pada bulan september adalah 1496 menjadi 1263. Jumlah kunjungan pasien sangat tidak stabil. Ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah kurang maksimal. Hal ini dilihat dari jumlah kunjungan pasien.

Untuk mengetahui faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan peneliti melakukan wawancara pada observasi awal yang dilakukan pada 30 karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah. Hasil dari wawancara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri

Keterangan	Jumlah responden	Persentase
Gaya Kepemimpinan	12	40%
Kompetensi	8	27%
Lingkungan kerja	6	20%
Kompensasi	4	13%
Total	**30**	**100%**

(Sumber: Observasi pada tanggal 5 Oktober 2017)

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan memperoleh posisi tertinggi yaitu sebanyak 12 jawaban sedangkan faktor lainnya yaitu kompetensi 8 jawaban, lingkungan kerja 6 jawaban dan kompensasi 4 jawaban. Dari ulasan tersebut dapat diketahui bahwa faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah, pemimpin atau kepala sering memberikan tugas diluar kualifikasi pekerjaannya, seperti perawat diberikan tugas untuk mengerjakan tugas administrasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas agar penelitian tidak keluar dari pembahasan, maka akan difokuskan pembahasan melalui rumusan masalah. Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan apakah yang diterapkan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada rawat inap Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Kediri adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan apakah yang diterapkan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri.
2. Untuk mengatahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Dari uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini bermanfaat:

1. Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh jam kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiah Siti Khodijah.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi peneliti

Dalam penelitian ini penulis berharap dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan dapat mengaplikasikannya kelak akan dijadikan bekal terjun di masyarakat.

b. Bagi lembaga yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi lembaga untuk meningkatkan semangat kerja karwayan dan kinerja karyawan yang lebih baik dari jam kerja yang ditetapkan lembaga.

E. Telaah Pustaka

Penulis menelusuri dan menelaah beberapa karya lain yang dapat dijadikan referensi, sumber, acuan, dan perbandingan dalam penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang berhasil penulis temukan adalah:

1. Vivien Novia Rina STAIN KEDIRI, 2013 yang berjudul “Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel X (jam kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri. Melalui rumus *Korelasi Product Moment* dan *regresi* diperoleh hasil *r square*=0,180 dan signifikan=0,002. Dengan kesimpulan hubungan variabel jam kerja dan variabel kinerja karyawan signifikan. Uji anova menghasilkan angka F 10,504 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Angka signifikan 0,002<0,05, maka model jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi pada penelitian ini adalah Y=15,333 + 0,509 X maka kesimpulannya jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri. Karena t hitung (3,241)>t tabel (2,011), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif antara jam kerja terhadap kinerja karyawan di Asuransi BumiPutera Syariah Cabang Kediri.

   Penelitian diatas terdapat perbedaan pada variabel X yaitu gaya kepemimpinan, sedangkan penelitian yang dilakukan Vivien Novia Rina adalah jam kerja. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri, sedangkan Vivien Novia Rina dilakukan pada asuransi BumiPutera Syariah cabang Kediri.

Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah variabel Y yaitu meneliti tentang kinerja karyawan.

2. Jajang Arista UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2014 yang berjudul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali)". Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa secara parsial variabel bebas (*otoriter, demokratis, laissez-faire*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi t (*otoriter* = 0,032, *demokratis* = 0,000, *Laissez-faire* = 0,001) kurang dari 5%. Sedangkan secara simultan variabel bebas (*otoriter, demokratis, laissez-faire*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi F ($0{,}000_a$) kurang dari 5%. Adapun variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel *demokratis* (X2). Hal ini ditunjukkan oleh nilai r_2 (0,219) atau nilai kontribusi sebesar 21,9%, sehingga menunjukkan bahwa variabel *demokratis* (X2) secara dominan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penelitian diatas terdapat perbedaan yaitu pada lokasi penelitian yaitu Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri, sedangkan penelitian Jajang Arista pada perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali. Adapun persamaan dengan penelitian ini

adalah variabel X dan Variabel Y yaitu sama-sama meneliti tentang Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tiunjauan pustaka. Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.[14]

Hipotesis kerja atau disebut hipotesis alternatif disingkat Ha hipotesis kerja menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y atau adanya pengaruh antara dua kelompok, yakni antara variabel independen dan dependen.

Hipotesis nol atau disingkat Ho, hipotesis nol menyatakan tidak adanya hubungan dalam penelitian ini adalah:

Ha: ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Kediri

Ho: tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Kediri.

[14] Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali pers, 2011), 63.