

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan di bidang medis, rumah sakit dituntut untuk terus berinovasi dan memperbarui sistem pelayanannya. Peningkatan mutu pelayanan tidak hanya melibatkan aspek medis, tetapi juga melibatkan aspek non-medis seperti administrasi, kebersihan, komunikasi, dan aspek lainnya yang dapat memengaruhi kepuasan pasien. Oleh karena itu, rumah sakit sangat diperlukan dalam menjaga kesehatan masyarakat dan memberikan pelayanan medis yang esensial. Peran mereka yang vital mencakup penyediaan layanan kesehatan komprehensif, mulai dari perawatan medis hingga rehabilitasi. Rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat penanganan keadaan darurat, dengan fasilitas darurat dan tim medis yang siap tanggap.

Kualitas layanan yang diberikan oleh rumah sakit sangat tergantung pada kinerja karyawan, dan upaya untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perlu adanya perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang cermat. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI NO 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit “Rumah sakit adalah lembaga kesehatan yang memberikan layanan kesehatan lengkap kepada individu, termasuk perawatan inap, perawatan jalan, dan penanganan darurat.” (BAB I, Pasal 1, Poin pertama).

Tipe rumah sakit di Indonesia dibedakan menurut fungsi, fasilitas, peralatan penunjang medis, dan lainnya. Sebagai sarana publik yang dimiliki pemerintah maupun swasta, rumah sakit digunakan untuk perawatan, pengobatan, dan penyembuhan masyarakat. Menurut catatan Badan Pusat Statistik (BPS), pada 2021 Indonesia memiliki 3.112 unit rumah sakit yang tersebar di seluruh penjuru negeri dan memiliki tipe yang berbeda-beda. Suatu rumah sakit bisa disebut sebagai rumah sakit umum karena ia menyediakan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit, sedangkan rumah sakit khusus memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau jenis penyakit tertentu berdasarkan ilmu, golongan umur, organ, atau jenis penyakit.

Rumah sakit memiliki tujuan utama untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pelayanan rawat inap dan rawat jalan hingga penanganan gawat darurat. Selain itu, rumah sakit juga memiliki peran dalam pencegahan penyakit dan mengedukasi masyarakat tentang kesehatan. Melalui program-program kesehatan masyarakat, mereka berupaya meningkatkan pemahaman tentang pentingnya menjaga kesehatan dan mencegah penyakit. Dalam situasi darurat dan bencana, rumah sakit juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan medis yang cepat dan efisien. Tujuan utama rumah sakit tetap berfokus pada penyelamatan nyawa, pemulihan kesehatan dan peningkatan kualitas hidup pasien.

Menurut Sulistyowati dalam Indah Permatasari (2022:9). “SDM merupakan manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak,

pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.” Sumber Daya Manusia (SDM) di rumah sakit memiliki peran yang krusial dalam memastikan kualitas pelayanan kesehatan telah optimal. Tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, dan ahli medis, tidak hanya menjadi pemberi layanan langsung kepada pasien, tetapi juga menjadi tulang punggung sistem kesehatan di institusi ini. Keberadaan SDM yang terlatih dan berkualitas sangat penting untuk memastikan diagnosis akurat, pelayanan yang efektif, dan pemantauan pasien yang cermat. Manajemen rantai pasokan kesehatan, implementasi kebijakan kesehatan, kontribusi pada inovasi dan penelitian, serta peran dalam pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan merupakan aspek-aspek penting lainnya yang diterapkan oleh SDM di rumah sakit.

Menurut Moehariono (2021:72) “Kinerja atau *performance* merupakan sebuah skema mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dapat dituangkan dalam suatu organisasi.” Pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, terutama di sektor pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, merupakan faktor krusial yang mempengaruhi mutu layanan dan kepuasan pasien. Penilaian kinerja merupakan hal penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu mengukur kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Proses ini dapat membantu untuk mengukur sejauh mana individu atau tim mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2021:86) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja,

tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.”

Menurut Zaharuddin (2021:50) “Gaya kepemimpinan yaitu perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku anggota organisasi bawahannya.” Gaya kepemimpinan tidak hanya mencerminkan cara seorang pemimpin memandang, mengarahkan, dan memotivasi timnya, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang memperkuat nilai-nilai perusahaan dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan motivasi dan arahan yang diperlukan kepada karyawan, sementara disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan berorientasi pada hasil.

Menurut Sutrisno (2021:86) disiplin kerja adalah Sikap seseorang yang siap dan bersedia untuk mengikuti serta mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku di sekelilingnya. Disiplin kerja merujuk kepada ketaatan seseorang terhadap aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, pemenuhan tugas, kualitas pekerjaan, serta perilaku profesional. Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai efisiensi dan produktivitas di dalam organisasi.

PT. Pilar Mandiri Kuningan adalah Perusahaan Perseroan Terbatas yang didirikan pada tanggal 11 Maret 2010 yang bergerak dalam bidang Jasa Pelayanan Kesehatan salah satunya adalah Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center dan Apotek 24 Jam. PT. Pilar Mandiri Kuningan bergerak dalam

bidang Jasa Pelayanan Kesehatan dan Apotek serta Pelayanan yang berhubungan dengan Bidang Kesehatan lainnya. Salah satunya adalah Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center (RSU-KMC) yang merupakan Rumah Sakit Umum Swasta Type "D" bernaung di bawah PT. Pilar Mandiri Kuningan yang didirikan pada tanggal 13 Mei 2010.

Fenomena masalah yang terjadi adalah karyawan merasa tekanan dari atasan yang harus selalu mendapat hasil maksimal saat bekerja, melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan uraian pekerjaan, serta faktor dari eksternal (masalah yang terjadi di rumah yang mengganggu fokus karyawan) yang menyebabkan kinerja karyawan dapat menurun.

Fenomena masalah dari gaya kepemimpinannya seperti membuat keputusan tanpa berfikir panjang/berdasarkan emosi tanpa mencari tau kronologi atau fakta, Seringkali, karyawan yang memiliki hubungan dekat atau kekerabatan dengan manajemen atau staf senior diberi perlakuan istimewa yang tidak seimbang meskipun kinerjanya buruk. Mereka sering kali lolos dari sanksi atas kesalahan yang mereka lakukan, sementara karyawan lain yang tidak memiliki hubungan khusus tersebut dikenakan hukuman yang lebih berat bahkan untuk kesalahan kecil, mudah terpengaruh dan lebih memilih mendengarkan masukan dari orang-orang terdekatnya dan mudah terhasut oleh mereka daripada mengikuti sop atau aturan yang ditetapkan, atau bukti yang ada di lapangan, juga masih banyak karyawan yang kurang disiplin saat bekerja seperti datang dan pulang kerja tidak tepat waktu, main game di jam kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa RSU Kuningan Medical Center memiliki gaya

kepemimpinan yang tergolong kurang baik dan disiplin kerja yang rendah. Fenomena ini dibuktikan dari data absensi kehadiran karyawannya. Berikut merupakan data rekapitulasi absensi kehadiran karyawan pada bulan Juli – Desember 2023.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan RSUD Kuningan Medical Center
Kuningan pada Bulan Juli 2023 sampai dengan September 2023

Bulan	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran	Total Persentase
Jul	53%	47%	100%
Ags	52%	48%	100%
Sep	49%	51%	100%
Okt	44%	56%	100%
Nov	47%	53%	100%
Des	48%	52%	100%

Sumber : Rumah Sakit Umum (RSU) Kuningan Medical Center

Tabel 1.2
Data Keterangan Rekapitulasi Absensi Karyawan RSUD Kuningan Medical
Center Kuningan pada Bulan Juli 2023 sampai Desember 2023

Bulan	Keterangan				Total Karyawan Hadir	Total Karyawan Tidak Hadir	Total Karyawan
	Sakit	Izin	Cuti	Mangkir			
Jul	73	21	9	20	141	123	264
Ags	71	23	6	26	138	126	264
Sep	67	27	4	36	130	134	264
Okt	70	21	8	49	116	148	264
Nov	69	24	7	39	125	139	264
Des	74	33	10	20	127	137	264

Sumber : Rumah Sakit Umum (RSU) Kuningan Medical Center

Berdasarkan pada data tabel 1.2, dapat dilihat bahwa jumlah kehadiran karyawan dalam beberapa bulan terjadi penurunan. Beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan mengajukan cuti kerja, terdapat juga karyawan yang tidak hadir dikarenakan oleh sakit dan izin. Berdasarkan data diatas, kenaikan tertinggi jumlah karyawan yang tidak hadir terjadi pada bulan Oktober 2023 yaitu sebanyak 148 orang, lalu pada bulan November 2023 mengalami penurunan yaitu

jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 139 orang, dan mengalami penurunan lagi pada bulan Desember 2023 yaitu karyawan yang tidak hadir sebanyak 137 orang. Jika ditotalkan selama 6 bulan jumlah, jumlah karyawan yang hadir lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah karyawan yang tidak hadir.

Meningkat dan menurunnya absensi karyawan dapat disebabkan oleh disiplin kerja karyawan yang rendah, maka kinerja karyawan pun semakin rendah. Hal tersebut menunjukan bahwa disiplin kerja sangat penting, karena disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, oleh karena itu peran pemimpin yang harus dilakukan bisa dengan bentuk meningkatkan ketegasan kepada para karyawan agar karyawan rumah sakit bisa lebih disiplin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang rendah. Selain dibuktikan dengan penurunan absensi karyawan, peneliti melakukan pra survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada 35 orang karyawan RSUD Kuningan Medical Center sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil Pra survei Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.	18	48,6%	19	51,4%	100%
2.	Karyawan memaksimalkan waktu kerja tanpa terganggu waktu pribadi	13	35,1%	24	64,9%	100%
3.	Karyawan berusaha maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan	16	43,2%	21	56,8%	100%
	Pernyataan	37 responden				

Sumber : Rumah Sakit Umum (RSU) Kuningan Medical Center

Berdasarkan hasil pra survei dari pertanyaan karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu diperoleh 51,4% karyawan menyatakan tidak setuju, hal tersebut terjadi karena banyak karyawan yang lalai dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan hasil pra survei tabel 1.3 pada pertanyaan karyawan memaksimalkan waktu kerja tanpa terganggu waktu pribadi sebanyak 64,9% menyatakan tidak setuju hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan oleh karena itu karyawan merasa lebih leluasa untuk melakukan kegiatan pribadi seperti bermain game.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3, sebanyak 56,8% karyawan menyatakan tidak setuju pada pertanyaan karyawan berusaha maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Karyawan yang tidak berusaha maksimal dikarenakan tugas yang diberikan tidak jelas atau terkadang diberikan tugas yang bukan ahlinya oleh karena itu karyawan tidak berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Berdasarkan Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban				
		setuju		Tidak Setuju		Total
		F	%	F	%	
1.	Pimpinan melibatkan bawahannya untuk memberikan masukan dan gagasan	12	32,5%	25	67,5%	100%
2.	Kebijakan yang dikeluarkan pimpinan selalu dimusyawarahkan dengan bawahan	16	43,2%	21	56,8%	100%
3.	Pemimpin di rumah sakit ini berkomunikasi secara efektif dan terbuka dengan staf	17	45,9%	20	54,1%	100%
	Pernyataan	37 responden				

Sumber : Rumah Sakit Umum (RSU) Kuningan Medical Center

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.4, menyatakan bahwa pimpinan tidak melibatkan bawahannya untuk memberikan masukan dan gagasan sebanyak 67,5% menyatakan setuju, yang berarti pimpinan tidak memberikan ruang untuk bawahannya memberikan masukan dan gagasan sehingga kreativitas karyawan tertekan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil pra survei pertanyaan nomor 2, karyawan sebanyak 56,8% menyatakan tidak setuju bahwa kebijakan yang dikeluarkan pimpinan selalu dimusyawarahkan dengan bawahan. Hal tersebut berarti pimpinan lebih banyak mengambil keputusan dengan cara sepihak dan tidak bermusyawarah dengan bawahannya.

Berdasarkan hasil pra survei dari pertanyaan pimpinan di rumah sakit ini berkomunikasi secara efektif dan terbuka dengan staf menyatakan 54,1% karyawan menjawab tidak setuju. Hubungan antara karyawan dan pimpinan kurang baik, karena pihak pimpinan tidak mampu menjalin komunikasi yang baik dan bekerja sama dengan karyawan.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Berdasarkan Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1.	Karyawan hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan rumah sakit	17	45,9%	20	54,1%	100%
2.	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan rumah sakit	14	37,8%	23	62,2%	100%
3.	Karyawan bersedia menerima sanksi saat melakukan kesalahan	18	48,6%	19	51,4%	100%
	Pernyataan	37 responden				

Sumber : Rumah Sakit Umum (RSU) Kuningan Medical Center

Berdasarkan hasil pra survei tabel 1.5 pada pertanyaan karyawan hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan diperoleh 54,1% karyawan menyatakan tidak setuju. Kehadiran karyawan tidak tepat pada waktunya dapat menyebabkan hal-hal yang tidak baik.

Berdasarkan dari hasil pra survei no 2, pada pertanyaan karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan rumah sakit mendapat jawaban tidak setuju sebanyak 62,2% hal tersebut membuktikan bahwa masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit.

Berdasarkan pertanyaan nomor 3 diatas, sebanyak 51,4 % karyawan menyatakan tidak setuju dengan pertanyaan karyawan bersedia menerima sanksi saat melakukan kesalahan, menyambung dari pertanyaan 1 bahwa banyak karyawan yang datang ke rumah sakit tidak tepat waktu hal tersebut menjadi salah satu bukti aturan yang sering dilanggar oleh karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang di uraikan di latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PILAR MANDIRI KUNINGAN (STUDI KASUS DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) KUNINGAN MEDICAL CENTER) KUNINGAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang fenomena diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada yaitu :

1. Kurangnya hubungan baik antara pimpinan dan karyawan di RSUD Kuningan Medical Center.
2. Rendahnya disiplin karyawan terhadap aturan yang ada di RSUD Kuningan Medical Center.
3. Masih banyak karyawan yang belum memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh RSUD Kuningan Medical Center.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini, peneliti berupaya membatasi ruang lingkup terhadap masalah yang terjadi agar lebih difokuskan dan tidak menyebar luas dalam pembahasan yang dimaksudkan. Berikut pembatasan masalah dalam penelitian :

1. Variabel yang disajikan dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Variabel bebas (independen) yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
3. Variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan
4. Lokasi tempat penelitian adalah RSUD Kuningan Medical Center.
5. Fokus dari penelitian ini adalah menilai dan menganalisis tingkat dampak variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kuningan Medical Center.
6. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dan dengan jenis *simple random sampling*

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah dan lingkup penelitian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan di RSUD Kuningan Medical Center ?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan di RSUD Kuningan Medical Center ?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi judul penelitian yang hasilnya dapat dituangkan dalam bentuk karya tulis ilmiah, seperti skripsi, yang dijadikan salah satu pemenuhan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Adapun tujuan penelitian ini untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di RSUD Kuningan Medical Center.
2. Mengukur seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan di RSUD Kuningan Medical Center.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dibidang manajemen khususnya mengenai kinerja karyawan yang dikaitkan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi RSUD Kuningan Medical Center

Diharapkan hasil dari penelitian ini menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam menjaga, dan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

b. Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai ilmu manajemen serta dapat menambah pengetahuan terapan manajemen khususnya pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah RSUD Kuningan Medical Center yang beralamat di Jln. R.E. Martadinata No. 1 Kel. Kertawangunan, kec. Sindangagung Kab. Kuningan, Jawa Barat 45511.

1.7.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.6
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Feb - 24				Mar - 24				Apr -24				Mei – 24				Juni – 24				Juli – 24			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Pengumpulan Data		■																						
3	Penyusunan BAB I		■																						
4	Penyusunan BAB II		■																						
5	Penyusunan BAB III		■																						
6	Sidang UP																								
7	Pengolahan Data																								
8	Penyusunan BAB IV																								
9	Penyusunan BAB V																								
10	Lampiran																								
11	Abstrak																								
12	Sidang Akhir																								

