

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit merupakan suatu institusi kesehatan yang dikelola oleh pemerintah atau pihak swasta. Rumah sakit sebagai pusat kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Maka dari itu, dibutuhkan pelayanan yang berkualitas dari rumah sakit sesuai standar yang telah ditetapkan dan terpenting dapat menjangkau lapisan masyarakat. Pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat disebabkan oleh adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari faktor karyawan yang dapat memberikan kinerja terbaik guna mencapai tujuan organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola elemen manusia untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih serius dalam pelaksanaan tugas. Sehingga perusahaan harus mampu membina para karyawan agar memiliki kemampuan secara optimal.

Faktor penentu dari kemakmuran perusahaan yakni kinerja karyawan. Prawirosentono (dalam Sinambela, 2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang dijalankan oleh individu ataupun non individu, yang sesuai moral dan etika. Kemampuan karyawan terlihat dari kinerjanya, kinerja yang bagus yaitu mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Kinerja karyawan perlu mendapat perhatian karena menjadi faktor yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merujuk pada kemampuan kerja karyawan

terukur berdasarkan standart yang berlaku. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan memerlukan pemimpin agar dapat bekerja secara optimal. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin umumnya dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Hasibuan, 2012:170). Mengingat pentingnya karyawan dalam suatu organisasi, maka karyawan perlu memperhatikan tugas yang mereka lakukan agar pencapaian tujuan organisasi terwujud. Cara yang dapat digunakan oleh pemimpin yaitu membimbing, memajukan dan membangkitkan potensi diri dari anggotanya untuk memfokuskan kegiatannya pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, melalui kreativitas pemimpin dapat memaksimalkan potensi lingkungan organisasinya, meningkatkan efisiensi organisasi dan mencapai kinerja yang optimal.

Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dimana posisi karyawan bekerja juga sama bergunanya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2009:118) mengatakan bahwa konsep lingkungan kerja meliputi segala fasilitas kerja yang berada di sekeliling karyawan saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain fasilitas, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk hubungan kerja di tempat kerja tersebut. Dengan demikian sudah selayaknya perusahaan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan karyawan disekelilingnya meliputi lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

Upaya membangun kinerja karyawan RS Wawa Husada tampaknya masih banyak ditemui kendala yang menyulitkan tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dapat dilihat dalam menjalankan pekerjaan masih membutuhkan bantuan orang lain maka diperlukan karyawan yang memiliki rasa kemandirian saat melaksanakan tugas-tugannya. Untuk memperoleh karyawan yang mandiri maka dibutuhkan oleh seorang pemimpin yang dapat memberikan dorongan atau motivasi. Saat melaksanakan pekerjaan pemimpin kurang mengontrol pekerjaan karyawan, maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melakukan pengawasan saat karyawan menjalankan pekerjaannya. Kemudian karyawan merasa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dilihat dari kondisi ruangan kerja yang terlalu terbuka dan pengaturan suhu ruangan. Maksud dari penelitian ini diantaranya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta mengetahui manakah dari kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Kota Medan (2018). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Kota Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial

antara lingkungan kerja terhadap mimerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Kota Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Kota Medan. Kemudian penelitian terhaduhu yang berjudul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh S.M Hasibuan dan Bahri (2018). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian peneliti terdahulu yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (2017). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan judul “ **Pengaruh Kemepimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada RS Wava Husada Kepanjen**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah diatas, peneliti menyusun pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan non medis pada RS Wava Husada ?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan non medis pada RS Wava Husada?
3. Manakah diantara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan non medis pada RS Wava Husada ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan non medis pada RS Wava Husada.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada RS Wava Husada.
3. Untuk menganalisis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan non medis RS Wava Husada.

D. Kegunaan Penelitaian

1. Bagi Penulis

- a. Memperluas informasi pengumpulan dan pengolahan data sampai penyajian pada bentuk laporan
- b. Penelitian ini dapat menambah pemahaman dan pengetahuan dalam pengembangan teori kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Menambah pertimbangan terkait kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja yang dapat menginformasikan perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan pegawainya

3. Bagi Peneliti Lain

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi selanjutnya untuk bisa dikembangkan dan diperbaiki apabila ada kekuarangan dari hasil penelitian saat ini mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja.