

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pada jasa pelayanan kesehatan (rumah sakit), Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Organisasi– organisasi menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 2008).

Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan

mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin, 2002). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia (Human Resources Management) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jika manajemen menitik beratkan tujuan bersama dengan orang lain, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan pada orang baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari perilaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (planning), diorganisasikan (organizing), dilaksanakan (directing) dan dikendalikan (controlling) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif (Subekhi dan Jauhar, 2012).

Marquis dan Huston (2010) menyampaikan bahwa kualitas pelayanan keperawatan tidak hanya tergantung dari personel keperawatan saja tetapi juga tergantung dari dukungan pihak manajerial melalui fungsi manajemennya yang

dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, sehingga mampu menciptakan organisasi yang memungkinkan pekerja tumbuh, meningkatkan motivasi dan produktivitas, menunjukkan penghargaan yang positif terhadap pekerja, mengakui prestasi serta mendorong tercapainya kepuasan kerja. Diharapkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kepemimpinan serta budaya organisasi yang sesuai akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri sehingga kinerja karyawan meningkat, serta tujuan yang ditetapkan oleh organisasi akan tercapai.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga saat ini. Karena pada dasarnya kepemimpinan merupakan sebuah proses bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan arahan kepada bawahannya agar tercapai kinerja karyawan yang optimal (Locke, E.A, 1997). Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama (Sedarmayanti, 2017)

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990, dalam Menon, 2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. (Su'ud, 2009). Hal ini membawa

konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (M. Thoha, 2001).

Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Sukarno Marzuki, 2002). Banyak negara-negara berkembang, termasuk Indonesia menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia amat

diperlukan dalam upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan (keahlian) dan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Komitmen karyawan merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya, Luthans (2006:249) menurut Mathis dan Jackson (2006:122) Komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi tersebut sedangkan menurut (Badjuri, 2009) Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Oleh karena itu Secara spesifik loyalitas karyawan ini diindikasikan dengan tiga hal meliputi, keinginan kuat seorang untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha untuk organisasinya, dan keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai tujuan organisasi.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan dipandang sebagai komponen sangat penting dalam perusahaan, komitmen karyawan yang tinggi juga akan meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan. Selanjutnya komitmen karyawan dihubungkan

dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja, semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan menurut Romzek Barbara (1990) dalam Nurandini (2014:3).

Meskipun menghadapi situasi krisis tersebut rumah sakit sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa tetap berpeluang untuk terus dikembangkan karena peluang pemasarannya masih sangat terbuka. Mengingat peluang yang masih terbuka ini, perusahaan harus berusaha meningkatkan kuantitas maupun kualitas produk jasa yang dihasilkan. Peran sumber daya manusia sebagai pelaku ekonomi sangatlah besar, terutama untuk mendukung sektor usaha sebagai penggerak pembangunan (Yukl, 1989). Dengan sumber daya yang berkualitas, maka produktivitas kerja yang tinggi dapat dimiliki oleh perusahaan, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan tuntutan pelanggan yang terus berkembang.

Rumah Sakit Wirasakti merupakan Rumah sakit milik TNI-AD yang berada di jalan Dr Moh Hatta no 9. Hal ini sesuai dengan fenomena di Rumah sakit Wirasakti di kota Kupang. Berdasarkan hasil peninjauan dan wawancara langsung terdapat fenomena yang menghambat kinerja karyawan. Diantaranya adalah fenomena yang tergambar ada beberapa karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan seperti pulang sebelum jam pulang yang telah ditentukan sebelumnya, padahal pada dasarnya atasan telah memberikan contoh yang baik, dan tidak berambisinya kembali gagasan yang sudah diutarakan pada ketika rapat sedang berlangsung. Pada Tabel 1.1. menunjukkan hasil prasurvey yang menggambarkan praduga tidak optimalnya kinerja karyawan di Rumah Sakit

Wirasakti Kupang. Pra survey ini dilakukan kepada 30 orang karyawan Rumah Sakit Wirasakti secara acak untuk mendukung praduga permasalahan kinerja yang terjadi di Rumah Sakit Wirasakti Kupang. Berikut Tabel 1.1.

Tabel 1.1.

Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja	Hasil yang di Harapkan	Hasil Survey
1.	Kualitas pekerjaan	100 %	86,66%
2.	Kuantitas pekerjaan	100 %	83,3%
3.	Ketepatan waktu	100 %	73,3%
4.	Efektivitas	100 %	83,3%
5.	Kemandirian	100 %	76,67%
6.	Komitmen	100 %	93%

Sumber: Hasil prasurvey kinerja karyawan Rumah Sakit Wirasakti Kupang.

Dari hasil prasurvey yang dilakukan terlihat bahwa ada permasalahan dalam tidak optimalnya kinerja. Hal ini terlihat pada praduga rendahnya ketepatan para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan atau ditentukan sebelumnya dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan, serta target jumlah pekerjaan yang tidak tercapai.

Selanjutnya pada Tabel 1.2. memperlihatkan hasil prasurvei mengenai praduga permasalahan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Hasil prasurvey ini dilakukan kepada guru dan karyawan secara acak sebanyak 30 orang dengan menjawab pernyataan “ya” dan “tidak” saja. Berikut Tabel 1.2.

yang menggambarkan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dari karyawan Rumah Sakit Wirasakti Kupang.

Tabel 1.2.

Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan lain	28	2
2.	Saya merasa mendapat dukungan dalam menyelesaikan masalah	30	0
3.	Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan	24	6
4.	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.	25	5
5.	Keingin untuk menjadi anggota organisasi	28	2

Sumber: Hasil prasurvey kinerja karyawan Rumah Sakit Wirasakti Kupang.

Dari Tabel 1.2. dapat disimpulkan bahwa praduga permasalahan yang menyebabkan tidak optimalnya karyawan diantaranya adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh beberapa karyawan dirasa kurang. Rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Wirasakti adalah dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap

karyawan menyebabkan kurangnya komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Wirasakti Kupang.

Praduga lain yang menyebabkan tidak optimalnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan Rumah Sakit Wirasakti Kupang antara lain diduga dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Rumah Sakit Wirasakti Kupang. Berdasarkan hasil prasurvey yang telah dilakukan, ada-nya praduga perbedaan sudut pandang.

Berdasarkan fenomena permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Wirasakti Kupang, dalam hal ini ditujukan kepada karyawan Rumah Sakit Wirasakti Kupang. untuk itu maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang.”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan kinerja karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang dapat dikatakan kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kekurangan dari ketepatan waktu dan kemadirian yang dimiliki oleh Karyawan di Rumah Sakit Wirasakti. Dari permasalahan yang ada, langkah selanjutnya adalah dengan cara mengoptimalkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Wirasakti. Hal ini bertujuan agar hasil kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal dari sebelumnya. Salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan cara menerapkan gaya

kepemimpinan yang tepat serta meningkatkan komitmen organisasi. Menurut Sager (dalam Muhadi, 2007) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pendidikan, ketrampilan, gaya kepemimpinan, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, penghasilan, iklim kerja dan komitmen organisasi. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja, salah satunya faktor komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja (Folorunso, Adewale dan Abodunde, 2014). Ini didukung oleh Irefin dan Mechanic (2014) bahwa semakin tinggi komitmen organisasi individu, maka semakin tinggi pula kinerja.

Dalam teori jalur tujuan (Path Goal Theory) yang dikembangkan oleh Robert House (Kreitner dan Kinicki. 2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Rendahnya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam bekerja di kalangan karyawan Rumah Sakit Wirasaksi Kupang adalah ditandai dengan masih ada beberapa Karyawan yang pulang sebelum waktunya, akan mengerjakan tugas apabila sudah mendapat perintah dari pimpinan. Dari permasalahan yang ada, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan rendahnya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan yang diutarakan pada latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Maka timbul rumusan masalah sebagai berikut:

- 1). Bagaimana gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang.
- 2). Bagaimana komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang.
- 3). Bagaimana kinerja karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang.
- 4). Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang, baik secara simultan maupun parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1). Gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang.
- 2). Komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang.
- 3). Kinerja karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang.
- 4). Bagaimana Pengaruh baik secara simultan maupun parsial gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1). Akademisi

Peneliti berharap dapat membantu para akademik untuk mengembangkan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap kinerja karyawan.

2). Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti mengenai arti penting dan riset mengenai gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja yang akan berguna bagi peneliti dikemudian hari.

3). Perusahaan

Peneliti berharap dapat membantu perusahaan atau organisasi yang akan diambil sampelnya agar memberikan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.