

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya manusia (SDM) tentunya mempunyai peran yang sangat penting seperti yang diketahui bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi dengan kualitas sumber daya manusianya. Kinerja yang baik merupakan hal yang tentunya diinginkan pencapaiannya oleh setiap perusahaan. Maka dari itu dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan arahan untuk menjadi penentu jalannya pelaksanaan bagi kelangsungan perusahaan. Untuk dapat tercapainya suatu kinerja yang diinginkan, tentu dibutuhkan pemimpin yang mempunyai potensi untuk dapat mengarahkan karyawannya. Perusahaan merasa diuntungkan jika karyawannya dapat mencapai hasil yang optimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Hal pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut (Yuki, 2010) kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. Sebagai pemimpin tentunya dapat mempengaruhi karyawannya dengan proses organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, baik itu kebutuhan individu, kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Untuk dapat menciptakan organisasi yang memiliki daya saing tinggi maka diperlukan orang-orang yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk setiap perubahan yang terjadi diorganisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku bawahannya.

Selain gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tentunya disiplin kerja juga mempengaruhinya. Kedisiplinan dapat dikatakan fungsi manajemen yang terpenting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Tentunya jika semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapai.

Menurut (Tyas, n.d.) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Taman Harapan Baru berdomisili di Kecamatan Medan satria, Bekasi. Meskipun Rumah Sakit Taman Harapan Baru telah melakukan banyak perubahan namun kinerja karyawan nya masih belum optimal. Gaya Kepemimpinan di Rumah Sakit Taman Harapan Baru cenderung lebih mengendalikan bawahan dengan cara menggunakan kekuasaan untuk mencapai sebuah hasil. Namun didalam gaya kepemimpinan yang diterapkan, pimpinan Rumah Sakit Taman Harapan Baru juga Mengelola bawahannya dengan memberi *reward* dan *punishment* dengan ketentuan yang diberlakukan.

Tidak dapat dipungkiri, selain itu masih terdapat banyaknya permasalahan yang ada didalam Rumah Sakit Taman Harapan Baru. Dilihat dari adanya beberapa karyawan bahkan pimpinan yang datang tidak tepat waktu, contohnya seperti yang seharusnya absen pada jam 08.00 pagi namun baru melakukan absen pada jam 08.30 pagi atau bahkan lebih. Pihak manajemen Rumah Sakit Taman Harapan Baru memberlakukan sanksi berupa pemotongan uang transportasi sebesar Rp 10.000,-/hari yang nantinya uang tersebut akan dibagi rata keseluruh karyawan Rumah sakit Taman Harapan Baru yang selalu datang tepat waktu. Namun masih belum ada efek jera bagi karyawan yang datang tidak tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari tabel absensi karyawan di bawah ini :

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan				Persentase
			Sakit	Cuti	Alpha	Jumlah	
1	Maret	142	10	6	4	20	14,08%
2	April	142	12	8	4	24	16,90%
3	Mei	142	12	11	3	26	18,31%
4	Juni	142	11	9	3	23	16,20%
5	Juli	142	14	8	3	25	17,61%
6	Agustus	142	10	9	5	24	16,90%
JUMLAH							100,00%

Sumber : Diolah di Rumah Sakit Taman Harapan Baru 2020

Tabel 1.2 Keterlambatan Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase
1	Maret	142	125	88,03%
2	April	142	119	83,80%
3	Mei	142	108	76,06%
4	Juni	142	105	73,94%
5	Juli	142	103	72,54%
6	Agustus	142	111	78,17%

Sumber : Diolah di Rumah Sakit Taman Harapan Baru 2020

Selain itu masih terdapat kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam pelaksanaan tugas, dan karyawan atau pimpinan tidak menggunakan seragam sesuai yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit.

Tabel 1.3 Jadwal Kerja Rumah Sakit Taman Harapan Baru

Peraturan Kerja	Pelayanan Medis	Penunjang Medis	Non Medis
Jadwal Kerja	Shift 1 07:00 s/d 14:00	Shift 1 07:00 s/d 14:00	Non Shift 08:00 s/d 17:00
	Shift 2 14:00 s/d 21:00	Shift 2 14:00 s/d 21:00	
	Shift 3 21:00 s/d 07:00	Shift 3 21:00 s/d 07:00	

Sumber : Data Rumah Sakit Taman Harapan Baru 2020

Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik tentu merupakan suatu hal yang tidak mudah. Namun untuk mengatasi hal tersebut sebagai pemimpin dapat memberikan contoh dan arahan kepada karyawannya dengan menjelaskan peraturan-peraturan yang terdapat pada perusahaan.

Perusahaan yang baik tentunya memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk menghadapi tantangan yang ada pada lingkungan perusahaan yang semakin kompetitif dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Menurut (Parashakti et al., 2019) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dalam waktu tertentu perlu adanya evaluasi untuk dapat tercapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diserahkan pemimpin kepada bawahannya dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di Rumah Sakit Taman Harapan Baru tentu perusahaan tersebut mempunyai masalah dari segi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang berdampak terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru.*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis akan membahas mengenai:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru?
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru?
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Penulis

Penelitian ini merupakan sarana bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah, sekaligus dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru.

1.4.2 Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan perusahaan didalam pengambilan keputusan dalam penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru tentunya dengan memperhatikan beberapa faktor-faktor yang telah diteliti.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan untuk menghindari perluasan pembahasan dalam penelitian, maka penulisan ini dibatasi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan , disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, pada bab ini membahas mengenai: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah, Sistematika Penulisan.

BAB II: Kajian / Tinjauan Pustaka, pada bab ini membahas mengenai: Literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan Model Konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III: Metode Penelitian, pada bab ini membahas mengenai: Desain Penelitian, Tahap Penelitian, Model Konseptual Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Waktu dan

Tempat Penelitian, Populasi dan Sampel, Metode Pengambilan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Metode Analisis Data.

BAB IV: Analisis dan Pembahasan, pada bab ini membahas mengenai: Profil Organisasi / Perusahaan, Hasil Analisis Data, Pembahasan (diskusi) Hasil Penelitian.

BAB V: Penutup, pada bab ini membahas mengenai: Kesimpulan dan Saran.

