

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Di dalam organisasi pada suatu perusahaan yang ada mempunyai kebijakan tertentu mulai dari tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem tanggung jawab, sistem pengendalian dan lainnya. Salah satu tujuan organisasi bahwa orang mampu melaksanakan bermacam-macam tugas berkaitan dengan peran atau kedudukannya.

Pencapaian tujuan organisasi merupakan misi setiap organisasi, dimana dalam sebuah organisasi mempunyai elemen-elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sama halnya di dalam perusahaan, faktor sumber daya seperti pegawai atau karyawan merupakan elemen penting di dalamnya¹. Pegawai adalah salah satu unsur penting yang mempunyai peran yang sangat penting dalam melaksanakan tugas lembaga untuk sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai-pegawai dengan semangat kerja yang tinggi merasa bahwa mereka diikut sertakan, pegawai dengan semangat kerja yang tinggi memberikan sikap positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas, dan ketaatan kepada kewajiban.

¹ T.H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPF. Yogyakarta. 2001, h. 38

Nitisemito mengatakan bahwa Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik². Sementara itu menurut Mutiara Sibarani Panggabean Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Untuk memberikan semangat kerja yang tinggi pada karyawan maka hendaknya seorang pemimpin mampu memberikan yang terbaik³.

Beberapa faktor yang menyebabkan semangat kerja adalah pemimpin yang baik yang mampu memberikan bimbingan dan pengarahan dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Maka dari itu seorang pemimpin (*Leader*) harus mempunyai sifat kepemimpinan (*Leadership*). Kepemimpinan adalah Kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok⁴.

Faktor lain yang dapat menumbuhkan semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa: penerangan atau cahaya, tata warna, ventilasi atau pengaturan udara, dekorasi, suara, musik dan keamanan. Kondisi-kondisi material yang menyangkut ventilasi yang kurang baik antara lain udara yang lembab, kurang cahaya dan sebagainya. Kondisi psikologis menyangkut hal-hal seperti kalimat yang salah ucap, salah interpretasi, salah sugesti dan lain sebagainya. Lingkungan kerja harus baik

² Alex Soemadji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia, 2001, h. 427

³ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ciawi: Ghalia Indonesia, 2004, h. 21.

⁴ Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003, h. 57.

dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa betah, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan timbul rasa malas dan tidak betah dalam melakukan tugasnya sehingga semangat kerja pun akan menurun. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi yang sesuai dengan visi dan misi yang dicanangkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pada sebuah perusahaan, semangat kerja karyawan sangat di butuhkan untuk menjadikan produktivitas karyawan lebih baik di dalam pekerjaannya. Pada penelitian ini penulis akan meneliti Sebuah Rumah Sakit Islam PKU Pekajangan, Berawal dari sebuah poliklinik dan rumah sakit bersalin yang berdiri pada tahun 1967, tempat pelayanan kesehatan itu kini menjelma menjadi rumah sakit (RS) terkemuka di Kabupaten Pekalongan

Nama poliklinik yang berdiri di atas tanah seluas 3.300 m² itu kian mencorong ketika namanya berubah menjadi RS Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan pada tanggal 17 Juni 1988. Perubahan nama itu diperkuat dengan terbitnya SK Menteri Kesehatan (Menkes) RI No YM. 02.04.2.2.5294 tanggal 24 April 1991.

Seiring pesatnya perkembangan jaman, secara bertahap Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan melakukan perluasan dan peningkatan sarana, baik gedung, tenaga medis/paramedis/nonparamedis, peralatan penunjang peralatan medis/paramedis maupun peningkatan pelayanan kepada pasien.

Pada tahun 1995, RS Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan membangun Ruang Kenanga dan Ruang Matahari seluas 2.000 m², serta menata Wisma Fastabiqul Khairat menjadi ruang pertemuan dan ruang parkir. Pada bulan Maret 2005 ini, RS bertipe C itu mulai proses pembangunan Ruang IGD, Poli Rawat Jalan dan Kantor Administrasi dua lantai, agar lebih representatif dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan selalu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) baik secara formal maupun informal. Hal itu dilakukan untuk memberi kepuasan yang maksimal kepada pasien dan keluarga pasien, di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat pada bidang pelayanan jasa kesehatan.

Peningkatan SDM tersebut antara lain dilakukan dengan mengadakan program khusus bagi perawat rumah sakit yang masih berijazah Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) untuk dilatih menjadi Ahli Madya Keperawatan (D III). Mereka juga diikutkan dalam seminar, lokakarya maupun kursus kilat baik lokal maupun tingkat nasional. Jumlah karyawan yang ada saat ini mencapai 265 orang.

Dilihat dari Pembangunan Fisik dan infrastruktur yang ada, dari tahun ketahun mengalami perkembangan yang cukup pesat, maka tidak lepas dari adanya pengaruh pemimpin dalam suatu organisasi dalam masalah ini direktur Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan

sebagai pemimpin dalam memimpin para karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja pelayanan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Setelah mengamati latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis pada penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penulis diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam bidang penelitian serta mampu membandingkan antara pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

3. Bagi Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai masukan yang berguna terutama dalam hal kepemimpinan serta lingkungan kerja karyawan, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN PENELITIAN

Bab I Pendahuluan

Pendahuluan, pada bab ini membahas: Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan Penelitian

Bab II Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka, pada bab ini membahas: Kerangka Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran Teoritik, Hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Metode Penelitian, pada bab ini memuat tentang: Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis Data, Metode Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Metode Analisis Data.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Analisis Data dan Pembahasan, pada bab ini menjelaskan: Deskripsi Obyek Penelitian, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam (RSI) PKU Muhammadiyah Pekajangan, Deskripsi Data Penelitian dan Karakteristik Responden, Deskripsi Variabel Penelitian, Hasil Analisa dan Uji Hipotesis, Pembahasan.

Bab V Penutup

Kesimpulan dan Saran, pada bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang perlu dikemukakan berkaitan dengan penelitian.