

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Adapun kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM menjadi faktor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan yayasan maupun organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau

uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.¹ Perhatian terhadap sumber daya manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.²

RSI NU Demak merupakan yayasan yang melayani kesehatan masyarakat sesuai prinsip islami di daerah Demak dan sekitarnya. Penduduk Kabupaten Demak secara mayoritas beragama Islam sekitar 99,5% dan sebagian besar adalah Warga Nahdlatul Ulama,

¹ Id.m.wikipedia.org/wiki/manajemen_sumber_daya_manusia.

Diakses pada tanggal 29 November 2013. Jam: 22.02

² Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003. hal: 224

adalah logis apabila kehadiran dan keberadaan RSI NU mendapat respon positif bahkan merupakan suatu kebanggaan bagi masyarakat Demak, sehingga animo masyarakat yang berobat cukup menggembirakan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan RSI NU Demak yang berlokasi di Jl. Jogoloyo No 09, Kecamatan, Wonosalam Kabupaten Demak. Karena di daerah sekitar terdapat persaingan yaitu RSUD yang posisi biayanya lebih murah dan peralatan lebih lengkap menjadikan persaingan lebih sulit.

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang sangat kompleks ini, manajemen dapat melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya yayasan harus memperbaiki kinerja rumah sakit melalui kinerja karyawan. Keberhasilan rumah sakit dalam memperbaiki kinerja rumah sakit sangat tergantung pada kualitas SDM. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh RSI NU Demak. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja

tinggi, maka produktivitas RSI secara keseluruhan akan meningkat sehingga RSI dapat bertahan dalam persaingan global.

Penilaian kinerja selain diinformasikan kepada pegawai, juga dijadikan sebagai bahan pengambilan keputusan oleh pemimpin. Agar data penilaian kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan personalia, sehingga kebijakan yang dibuat lebih mampu menjawab permasalahan personalia, dan juga tidak mengalami bias atas kebijakan yang dibuat pemimpin.³ Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dari karyawan.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu

³ *Ibid.*, Hal: 226

organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Bahwa mengelola suatu organisasi termasuk di dalamnya mengelola sumber daya manusianya, diperlukan sekali prinsip- prinsip ataupun teori- teori manajemen, termasuk prinsip dan teori kepemimpinan.⁴ Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan mengarahkan dan memimpin masyarakat untuk maju dalam meraih tujuan kolektif yang diimpikan bersama. Hal ini tidak mungkin diwujudkan pemimpin tanpa adanya interaksi sosial yang intens dengan para pengikutnya.⁵ Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang- orang disekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi atau masyarakat mempunyai banyak anggota dengan kualitas

⁴ Kolonel Kal . Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1987, Hlm: 173

⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah sebuah kajian historis dan kotemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006, Hlm. 128

pemimpin, organisasi atau bangsa tersebut akan berkembang dan menjadi kuat. Pemimpin yang melayani memiliki kasih dan perhatian kepada mereka yang dipimpinnya. Kasih itu mewujud dalam bentuk kepedulian akan kebutuhan, kepentingan, impian dan harapan dari mereka yang dipimpinnya.⁶ Kegiatan yang terjadi dalam lembaga sebagian besar ditentukan oleh cara pemimpin dalam memimpin lembaga atau organisasi. Efektifitas dari para bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin.

Motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Maka, motivasi itu sendiri merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia.⁷ Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Teori motivasi yang dikemukakan oleh

⁶ *Ibid.*, hlm. 126

⁷ Malthis, R.L dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta. 2003, hlm: 89

Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.⁸

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, akan tetapi pada kenyataannya sering terjadi karyawan yang tidak disiplin. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.⁹ Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama: para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi.

⁸ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002, hlm: 324

⁹ Budi Setiyawan dan Waridin, Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang, *JRBI*. Vol 2. No 2, 2006, hlm: 181-198.

Kedua: para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Ketiga: para karyawan didorong menentukan sendiri cara- cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan- ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.¹⁰ Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi atau yayasan RSI NU Demak dalam melayani kepuasan masyarakat untuk berobat.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan RSI NU Demak
Tahun 2011-2013

Perkembangan karyawan per tahun	Jumlah karyawan RSI NU Demak
2011	207
2012	177
2013	178

Sumber data dari RSI NU Demak

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm: 305-306

Dari tabel tersebut terlihat jumlah karyawan RSI NU Demak yang menurun. Upaya untuk menghadapi persaingan lokal dan global yang semakin ketat perlu melakukan perbaikan kedalam salah satunya melalui pengembangan SDM. Sehingga menjadi daya ketertarikan peneliti untuk meneliti pengembangan SDM terkait dengan masalah kinerja, menilai apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja menjadi pengaruh kinerja karyawan RSI NU Demak.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSI NU Demak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSI NU Demak.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSI NU Demak.

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSI NU Demak.
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSI NU Demak.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.
2. Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.
3. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.
4. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan bagi yayasan RSI NU Demak dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan

langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Sebagai bahan rujukan informasi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisannya.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini menguraikan tinjauan pustaka yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis serta hipotesis.

Bab III. Metode Penelitian

Dalam bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang meliputi: jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi

dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran serta teknik analisis data.

Bab IV. Analisis Data

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang profil obyek penelitian, pengujian dan hasil analisa data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil analisa data.

Bab V. Kesimpulan

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran- saran dari hasil analisis data pada bab- bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.