

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya tempat dimana seseorang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali yang melibatkan banyak sumber daya (dana, lingkungan, sarana dan prasarana) dan sebagainya yang dilakukan secara efisiensi dan efektif untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Mathis dan Jackson, 2011:15) organisasi merupakan kesatuan sosial dari sekelompok yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga pada setiap anggotanya dapat berfungsi dalam tugasnya masing – masing sebagai satu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas yang jelas.

Organisasi yang dapat berjalan sesuai dengan tujuan, tentu tidak jauh adanya peran dari kinerja para karyawannya. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi agar dapat berlangsungnya suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia adalah sebagai sumber di dalam sebuah organisasi, yang dilakukan melalui fungsi - fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010:3).

Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik – baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Sunarto, 2005:33). Definisi lain kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikutinya apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan Hubies, 2007:137). Dan menurut Slamet (2007:188) kepemimpinan adalah ilmu dan seni

yang dapat mempengaruhi orang lain untuk menerima pokok pikiran, perintah, sikap dan perilaku sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi.

Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2009:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Perhatian untuk lingkungan manajemen penting karena setiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi, 2013:131).

Disiplin kerja merupakan sikap sadar kedisiplinan seorang pegawai untuk menaati peraturan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan maupun menyelesaikan pekerjaannya yang dijadikan tanggung jawab dengan efektif dan efisiensi serta tepat pada waktunya. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan.

Menurut (Wibowo, 2013:132) menyatakan pendapatnya bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilai positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya. Menurut penelitian Robbins dan

Judge (2011) dan Wibowo (2013:131) berpendapat kepuasan kerja sebagai perasaan positif sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya, hal tersebut disampaikan oleh (Mangkunegara dalam Riani, 2011:98). Kinerja karyawan sangatlah menentukan baik maupun buruknya suatu perusahaan, maka dari itu sebuah perusahaan harus bisa memberikan seorang pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan meningkat maka kinerja karyawan yang diberikan untuk sebuah perusahaan maupun organisasi tentu saja akan meningkatkan kinerja di setiap karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di dalam sebuah bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Seperti yang ada di RS Panti wilasa Citarum Semarang yang berada di jalan citarum 98 Semarang merupakan rumah sakit swasta tipe C yang berada di bawah Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum (YAKKUM), dan saat ini sedang berusaha meningkatkan tipe rumah sakitnya menjadi rumah sakit tipe B. Rumah sakit ini memiliki kapasitas tempat tidur, meliputi ruang rawat inap (dewasa, anak, kebidanan, ICU, HCU, VIP), Hemodialisa dan OK. Rawat jalan menyediakan pelayanan klinik umum, klinik gigi, klinik gizi, dan klinik spesialis. RS Pantiwilasa dari segi sumber daya manusianya dari Dokter, perawat, dan semua pegawai disana

benar-benar di pilih karena kemampuan mereka, bukan karena “relasi”. Selain itu loyalitas RS Pantiwilasa terhadap konsumen juga lebih terasa karena setiap konsumen (pasien) baru akan langsung mendapat kartu Rumah Sakit secara gratis. RS Pantiwilasa juga mengutamakan kalangan menengah bawah tanpa mengabaikan kalangan atas.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh M. Hanif Al Rizal (2012:9) dengan obyek yang sama yaitu di RS Pantiwilasa Citarum Semarang, data yang diambil yaitu adalah data *turnover* karyawan pada tahun 2006 – 2011 dimana jumlah karyawan yang keluar memiliki presentase yang meningkat di tahun 2006 ke 2007. Dan di tahun 2008 menurun dengan presentase yang tidak begitu cukup besar, kemudian di tahun 2009 *turnover* karyawan meningkat sangat tajam dengan presentase yang cukup besar. Dan pada tahun 2010 – 2011 turnover karyawan kembali menurun.

Berikut adalah data jumlah keluhan pasien di RS Pantiwilasa Citarum Semarang selama 10 bulan terakhir :

Tabel 1.1 Jumlah keluhan pasien

NO	BULAN	JUMLAH KELUHAN PASIEN
1	Januari	36 keluhan
2	Februari	36 keluhan
3	Maret	60 keluhan
4	April	35 keluhan
5	Mei	29 keluhan
6	Juni	22 keluhan
7	Juli	26 keluhan
8	Agustus	22 keluhan
9	Sepetember	33 keluhan
10	Oktober	26 keluhan

Sumber : RS Pantiwilasa citarum semarang

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah keluhan pasien setiap bulannya pada RS Pantiwilasa Citraum Semarang. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa naik turunnya jumlah keluhan pasien terjadi karena adanya kinerja karyawan yang kurang

baik. Dari pihak Rumah Sakit pun juga menyadari bahwa kinerja karyawannya masih ada beberapa yang kurang maksimal. Hal tersebut juga dapat dibuktikan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kurangnya kinerja pada karyawan tersebut.

Pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari banyak dari keluarga pasien yang mengeluhkan kinerja dari karyawan rumah sakit yang ditujukan untuk perawat poliklinik. Dan pada bulan Maret karyawan parkir mendapatkan keluhan yang lumayan banyak dari bagian yang lainnya. Kemudian di bulan April kembali lagi dibagian poliklinik yang mendapatkan banyak keluhan dari pasien, dan juga dari bagian apotik yang mendapatkan kritik dari keluarga pasien. Di bulan Mei dan Juli poliklinik mengulang kembali mendapatkan kritik dari banyak pasien, sedangkan pada bulan Juni pasien lebih banyak mengeluhkan kepada perawat di ruang inap cempaka. Bulan Agustus mereka dari keluarga pasien memberikan kritik yang ditujukan untuk manajemen rumah sakit pantiwilasa citarum Semarang. Pada bulan selanjutnya yaitu bulan September pendaftaran mendapatkan keluhan yang paling banyak dari keluarga pasien, dan di bulan Oktober bagian parkir banyak mendapat kritikan dari pasien. Dapat disimpulkan dari hasil data diatas, para keluarga pasien banyak mengeluhkan kinerja karyawan yang kurang baik pada bagian poliklinik.

Maka dari itu perlu dilakukan prasurvey secara langsung pada karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang. Hasil prasurvey tersebut akan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan kerja, melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
HASIL PRASURVEY KARYAWAN

No	Pertanyaan	Tidak Setuju	%	Setuju	%
1	Saya memahami dan menguasai setiap tugas sesuai profesi saya	6	30	14	70
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	6	30	14	70
3	Saya tidak pernah melanggar SOP di tempat saya bekerja	11	55	9	45
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai peraturan perusahaan	5	25	15	75
5	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan	6	30	14	70
6	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas saya	9	45	11	55
7	Saya selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan	11	55	9	45

Sumber : Data primer yang diolah

Dapat dilihat dari hasil prasurvey diatas, beberapa karyawan menyatakan setuju terhadap pernyataan prasurvey, namun masih ada juga yang merasa tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada Rumah Sakit yaitu masih banyaknya karyawan yang melanggar SOP di tempat bekerjanya, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal, hal tersebut dapat dilihat dengan hasil presentase yang cukup besar sebanyak 55%, faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan adalah banyaknya mereka yang masih kurang fokus dalam bekerja, dengan presentase 55%.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dapat disimpulkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Namun berbeda halnya dengan Nela Pima Rahmawati, dkk (2014) Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh baik terhadap Kinerja. Dengan kata

lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka diiukti oleh peningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memberikan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA RS PANTIWILASA CITARUM SEMARANG)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja RS.Pantiwilasa Citarum Semarang ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja terhadap RS.Pantiwilasa Citarum Semarang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja RS.Pantiwilasa Citarum Semarang ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang ?
5. Apakah terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang ?
6. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang ?
7. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja RS Pantiwilaasa Citarum Semarang
2. Untuk menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja RS Pantiwilasa Citarum Semarang
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja RS Pantiwilasa Citarum Semarang
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang
5. Untuk menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang
6. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang
7. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademik

Diharapkan melalui penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi maupun bahan untuk menambah ilmu serta pemikiran bagi penulis untuk menyusun suatu Tugas Akhir yang merupakan salah satu

syarat untuk menyelesaikan studi pada Program S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS).

2. Bagi RS Pantiwilasa Citarum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang sangat bermanfaat bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat memuaskan para karyawan, sehingga dapat meningkatkan Kinerja di setiap karyawan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran dari bab I sampai bab V. Sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis yang akan diajukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai data penelitian, gambaran umum responden, data penelitian, pengujian hipotesis serta analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang ingin dijelaskan penulis.