

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 yang mengatur mengenai Rumah Sakit, tugas utama rumah sakit ialah memberikan pelayanan yang komprehensif dan personal. Pelayanan kesehatan yang lengkap mencakup layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Keluhan serta sorotan masyarakat tentang rumah sakit berpusat di sekitar bagian pelayanan. Pada hakikatnya, rumah sakit merupakan kumpulan unit pelayanan berbeda (darurat, rawat jalan, dan rawat inap) yang bekerja sama untuk memberikan pelayanan yang lengkap.

Rumah sakit harus fokus pada manajemen sumber daya manusia internalnya jika ingin mencapai tujuannya. Karena SDM adalah aset berharga yang akan bekerja guna meraih kesepakatan bersama, melakukan inovasi, serta mencapai tujuan, maka pada hakikatnya mereka mempunyai peranan penting dalam keberlangsungan usaha, yang hanya dapat terlaksana jika sumber daya yang terlibat berdedikasi dan kompeten (Tolu *et al.*, 2021).

Menurut Mangkunegara dalam Isvandiari & Purwanto (2018) kinerja merupakan hasil kerja baik kualitatif maupun kuantitatif yang diperoleh pekerja ketika melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai keadaan, akan tetapi pada penelitian ini peneliti akan berkonsentrasi pada pengaruh lingkungan kerja rumah sakit dan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu komponen utama yang bisa memberikan dampak pada kinerja, dimana gaya kepemimpinan adalah cara bagi pemimpin bersikap atau bertindak dalam memengaruhi karyawan mencapai tujuan yang diinginkan. Tidak hanya itu, objek peningkatan pada kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan. Mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan pendekatan kepemimpinan efektif yang disetujui karyawan, serta bisa membuat pendorong untuk karyawan agar mencapai hasil yang maksimal (Anshar *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja menjadi unsur besar kedua dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kusriyanto dalam Tolu *et al.* (2021) lingkungan kerja adalah elemen yang bisa memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan adalah tempat kerja mereka. Kinerja yang diharapkan akan dihasilkan apabila lingkungan kerja seorang pegawai mendorongnya untuk bekerja seefisien mungkin. Di sisi lain, hasil kinerja yang rendah akan timbul dari lingkungan kerja yang tidak mendukung sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak efisien, lesu, dan mudah lelah.

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti mendapatkan beberapa hasil dari berbagai penelitian terdahulu yaitu dari penelitian H.A *et al.* (2023) mengungkapkan hasil bahwa secara parsial kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan kinerja tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Sedangkan, dari

penelitian Anshar *et al.* (2023) menyatakan hasil kinerja tidak dipengaruhi baik lingkungan kerja maupun gaya kepemimpinan. Dilihat dari begitu pentingnya suatu kinerja dari karyawan guna terselenggaranya rencana yang telah ditentukan agar tercapainya tujuan yang diinginkan, maka rumah sakit wajib mengawasi kinerja karyawannya supaya tidak menurun atau dikembangkan secara optimal, maka dari itu rumah sakit perlu menganalisis faktor-faktor yang bisa memengaruhi kinerja.

RSD Idaman Banjarbaru adalah salah satu rumah sakit kepunyaan pemerintah di Kota Banjarbaru. RSD Idaman sendiri adalah rumah sakit dengan kelas C yang beralamatkan di Jl. Trikora No.115 RT.39 RW.001 Kel. Guntung Manggis Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan.

Adapun kriteria pengukuran penilaian kinerja karyawan pada RSD Idaman Banjarbaru:

**Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan RSD Idaman Banjarbaru**

No	Standar Penilaian
1.	Kapasitas Intelektual
2.	Kapasitas Kepribadian
3.	Pola Kerja
4.	Kepemimpinan

Sumber: Data RSD Idaman Banjarbaru

Standar penilaian yang dibuat oleh RSD Idaman banjarbaru ini dipakai sebagai pedoman dalam menilai keberhasilan dan kegagalan dari pencapaian kineja karyawan yang ada di RSD Idaman Banjarbaru.

Adapun standar nilai kinerja pada RSD Idaman Banjarbaru, sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan RSD Idaman Banjarbaru**

<b>Nilai</b>	<b>Kriteria</b>
90 – 100	SB (Sangat Baik)
80 – 89	B (Baik)
70 – 79	C (Cukup)
≤ 69	K (Kurang)

Sumber: Data RSD Idaman Banjarbaru

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang didapat mengenai data kinerja karyawan pada semester pertama 2022 di ruang rawat inap RSD Idaman Banjarbaru, menunjukkan total hasil SB (Sangat Baik) 3%, B (Baik) 79%, C (Cukup) 18%, dan K (Kurang) 0%. Dari hasil data tersebut menunjukkan kinerja karyawan di ruang rawat inap RSD Idaman Banjarbaru sudah cukup baik, namun hal yang menjadi fokus peneliti adalah nilai C (Cukup) 18% ini didominasi oleh ruang rawat inap Merpati dengan nilai B (Baik) 37% dan C (Cukup) 63% dan ruang rawat inap Nuri dengan nilai B (Baik) 46% dan C (Cukup) 54%, bisa diketahui bahwa nilai C (Cukup) memiliki nilai lebih besar daripada nilai B (Baik).

Sebagai data pendukung, peneliti melakukan wawancara dengan karyawan di RSD Idaman Banjarbaru. Masih terdapat karyawan yang mengeluhkan terkait sulitnya berkomunikasi secara terbuka terhadap atasan hal ini juga dilandasi rasa takut dari karyawan. Hal tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada kinerja tidak optimal. Berdasarkan dari hasil penelitian H.A *et al.* (2023), Nuh & Saptono (2023), Heriyanti & Putri (2021) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Tiga dari lima jurnal penelitian sebelumnya

(*state of the art*) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada tingkat kinerja karyawan.

Rumah sakit memiliki beberapa hal yang perlu dipertimbangkan, termasuk tempat kerja. Rumah Sakit juga perlu mewaspadai berbagai aspek yang berdampak pada lingkungan kerja, karena dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian Darmadi *et al.* (2022), Nuh & Saptono (2023), Heriyanti & Putri (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Tiga dari lima jurnal penelitian terdahulu (*state of the art*) menyatakan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti ingin meneliti apakah lingkungan kerja juga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan ruang rawat inap di RSD Idaman Banjarbaru.

Berdasarkan dari informasi latar belakang tersebut, maka peneliti penasaran dan tertarik untuk meneliti dan menentukan apakah baik dan buruk kinerja karyawan bisa diakibatkan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, dan mengangkat judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Ruang Rawat Inap RSD Idaman Banjarbaru”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berikut rumusan masalah penelitian berdasarkan uraian latar belakang yang telah diberikan sebelumnya.:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan di rawat inap (Nuri dan Merpati) RSD Idaman Banjarbaru?

- b. Bagaimana lingkungan kerja di rawat inap (Nuri dan Merpati) RSD Idaman Banjarbaru?
- c. Bagaimana kinerja karyawan di rawat inap (Nuri dan Merpati) RSD Idaman Banjarbaru?
- d. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di rawat inap (Nuri dan Merpati) RSD Idaman Banjarbaru?
- e. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di rawat inap (Nuri dan Merpati) RSD Idaman Banjarbaru?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mencapai tujuan sebagai berikut:

#### **1.3.1 Tujuan Umum:**

Untuk mengetahui bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di ruang rawat inap (Nuri dan Merpati) RSD Idaman Banjarbaru.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus:**

- a. Untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan di rawat inap (Nuri dan Merpati) RSD Idaman Banjarbaru.
- b. Untuk mengidentifikasi dari lingkungan kerja di rawat inap (Nuri dan Merpati) RSD Idaman Banjarbaru.
- c. Untuk mengidentifikasi kinerja karyawan di rawat inap (Nuri dan Merpati) RSD Idaman Banjarbaru.

- d. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di rawat inap (Nuri dan Merpati) RSD Idaman Banjarbaru.
- e. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di rawat inap (Nuri dan Merpati) RSD Idaman Banjarbaru.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang bisa didapatkan pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

##### **1.4.1 Bagi Tempat Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini bisa membagikan suatu masukan atau input atau referensi serta sumber informasi bagi rumah sakit mengenai seputar gaya kepemimpinan, lingkungan tempat kerja serta kinerja dari karyawan.

##### **1.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti berharap penelitian ini bisa menghasilkan manfaat bagi pembaca untuk menambah sumber ilmu pengetahuan dan menjadi referensi tambahan untuk peneliti selanjutnya. Dengan menggunakan penelitian ini sebagai acuan, peneliti juga berharap bisa berkontribusi dalam memajukan ilmu pengetahuan di antara berbagai pihak yang terlibat dalam tujuan melakukan penelitian tambahan terhadap objek atau ciri yang terkait dan belum diteliti.

### **1.4.3 Bagi Institusi Pendidikan**

Kepada institusi pendidikan, peneliti berharap bisa bermanfaat dan bisa memperbanyak referensi pembelajaran atau acuan untuk penelitian selanjutnya.