

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif mencakup aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif bagi seluruh lapisan masyarakat, sering kali mengalami permasalahan yang menyangkut tentang ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memadai atau memuaskan. Salah satu tantangan terbesar dalam pelayanan di rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu rumah sakit (Kristianawati, 2003).

Karyawan rumah sakit merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh karyawan senantiasa dipacu untuk ditingkatkan. Mutu pelayanan di rumah sakit meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit dimana hal tersebut perlu adanya pemimpin (Robbins, 2007).

Pemimpin adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju satu visi atau tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin dengan bawahannya, baik yang bersifat bantuan personal maupun konteks pekerjaan. Gaya kepemimpinan kepala ruangan untuk memimpin bawahan akan

mempengaruhi semangat kerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan (Thoha, 2007).

Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi atau perusahaan tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja kepemimpinan.

Selain itu, menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan terciptanya ketidakpuasan kerja, motivasi kerja yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, maka perlu diteliti :
“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Study penelitian pada Rumah Sakit Umum Aminah Blitar).

B. Permasalahan

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan, yaitu mengetahui bagaimana kinerja karyawan di RSUD Aminah Blitar. Pada penelitian ini peneliti membatasi permasalahan kinerja karyawan yang disebabkan oleh variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Aminah Blitar?
2. Apakah variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Aminah Blitar?

D. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Iklim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Aminah Blitar.
- b) Untuk mengetahui variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Aminah Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan referensi bagi manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Sebagai referensi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian di masa yang akan datang.
3. Dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia Ilmu Pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.