

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang yang paling menarik dalam bisnis. Salah satu alasannya adalah dalam MSDM yang dikelola adalah manusia dengan segala keunikannya. Manusia bukanlah mesin, bukanlah robot yang dapat dengan sistematis diprogram untuk bekerja mencapai tujuan sesuai dengan pola dan program yang telah dibuat terus sama mulai dari A sampai Z. Manusia mempunyai pikiran, hati, dan perasaan yang senantiasa berubah (Wahjono, S.I 2015). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal ini memerlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin dan juga menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya (Burns dalam Dewi, 2012:15) adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Pentingnya gaya transformasional juga dikemukakan Bass dalam Yukl (2010:305). Selain pengaruh kinerja karyawan terhadap kepemimpinan di Rumah sakit ini tersebut, stres kerja juga sangat banyak mempengaruhi kinerja karyawan, seperti banyaknya pekerjaan yang sangat padat

itu juga bisa mengakibatkan stresnya dalam bekerja, Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan juga dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002: 304). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan yang secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Hasibuan (2007:170) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif mencapai tujuan organisasi. Tetapi pada kenyataan sistem yang sudah diterapkan tidak sesuai dengan harapan pada karyawan. Maka diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif yang sesuai dengan situasi dan kondisi orang yang dipimpin untuk meningkatkan semangat karyawan, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Berawal kenapa saya meminati untuk penelitian pada Rumah sakit tersebut karena dengan banyaknya isu bahwa kinerja karyawan di rumah sakit itu kurang baik maka saya ingin membuktikan melalui penelitian saya ini, Salah satu yang menjadi sorotan dari Masyarakat tentang rumah sakit adalah tentang kinerja karyawan pada Rumah Sakit bahwa tugas rumah Sakit melaksanakan Kesehatan dengan mengutamakan kegiatan penyembuhan penderita dan pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa yang dilaksanakan secara terpadu dengan upaya peningkatan (promotif) dan pencegahan (preventif) serta melaksanakan upaya kesehatan rujukan. Oleh karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh Kinerja karyawannya.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja serta Pencapaian Kinerja

NO	INDIKATOR CAPAIAN PROGRAM	INDKATOR KINERJA	2016			2017		
			Target	Realisali	Capaian (%)	Target	Realisali	Capaian (%)
1	jml kunj.R.jalan	Jumlah Kunjungan Rawat jalan ang di layani	30.000	35.573	118,5	31.000	37.499	120,80
2	Jml kunj.IGD	Jumlah kunjungan IGD yang dilayani	7.000	9.047	129,2	7.200	9.530	132,36
3	Jml Pasien R.Inap	Jumlah pasien rawat inap yg dilayani	6.600	8.863	134,2	6.700	8.102	120,92
4	Jml kunj pasien HIV/AIDS	Jumlah kunjungan pasien HIV/AIDS	35	33	94,2	17	26	152,94
5	Jml kunj pasien paru dan jantung	Jumlah kunjungan pasien paru dan jantung	906	947	104,5	951	2.292	241
6	IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat)	Capaian IKM dalam periode tertentu	B(67.00)	B(76.14)	113,7	B(68.00)	B(77.53)	114
7	Akreditasi	Pokja akreditasi RS x 100% Jumlah pokja	4	4	100	4	4	100
8	BOR Rumah Sakit	(jml hari rawat di rumah sakit) x 100% (jmlh tempat tidur x jmlh hari dlm satu periode)	96,44	96,80	100,3	80.00	91,25	114

Sumber: Biro Sumber Bagian Umum Per 16 mei 2019

Dari Tabel di atas ini adalah rekapitulasi kinerja serta pencapaian pada RSUD Ngimbang Lamongan, dari data ini terdapat setiap indikator yang di antaranya ada jumlah kunjungan rawat jalan, jumlah kunjungan IGD, jumlah kunjungan pasien paru dan jantung yang memiliki target terdapat dalam tahun 2016- tahun 2017 ini contoh seperti indikator yang

pertama jumlah kunjungan rawat jalan yang di layani di sini mempunyai target 30.000 dan sudah teralisasi 35.573 yang melebihi target yakni pencapaiannya 118,5 dan jugapadatahun 2017 pada indikator yang sama di sini memberikan target yang lebih tinggi dari tahun sebelumnya dan pencapaiannya pun melebihi target, jadi dari melihat rekapitulasi kinerja jadi di sini penelitian dapat tau seberapa banyak meningkatkan hasil kinerja karyawan,

Peran dari lembaga kesehatan ini berawal dari klasifikasi Rumah Sakit dari tipe D ke C berawal dari tahun ke tahun banyaknya keluhan terhadap kinerja dari warga kini mulai membaik dalam kinerja karyawan terlihat dari antusiasnya pasien yang masuk semakin banyak dari tahun ke tahun di RSUD Ngimbang Lamongan, dalam menghadapi hal tersebut RSUD Ngimbang Lamongan menuntut agar karyawan memiliki kinerja yang bagus, demi terwujudnya hal tersebut di perlukan suatu gaya kepemimpinan yang bagus dan tepat dan bisa membuat karyawan yang merasa stres di karenakan jenuh ,terlalu banyak pekerjaan, dan lembur, juga bisa teratasi dan kinerjanya bisa membaik dengan adanya kepemimpinan yang tepat, serta dapat mengarahkan dan mengendalikan bawahannya supaya mau menjalankan tugas dalam pencapaian tujuan pada RSUD Ngimbang Lamongan secara efektif dan efisien.

Dari uraian di atas, mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam proses kerja dan pengaruhnya stres kerja suatu perusahaan maka penulis ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan di perusahaan RSUD Ngimbang Lamongan. Apakah gaya kepemimpinan yang di terapkan di perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis membuat judul: **Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja**

Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi di RSUD Ngimbang Lamongan.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka peneliti menarik sebuah rumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional dengan kinerja karyawan secara langsung pada RSUD Ngimbang Lamongan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui mediasi stres kerja pada RSUD Ngimbang Lamongan?

C. Tujuan

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional dengan kinerja karyawan secara langsung pada RSUD Ngimbang Lamongan
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui mediasi stres kerja pada RSUD Ngimbang Lamongan.

D. Manfaat peneliti

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang di peroleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan khususnya pimpinan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan Transforasional serta dapat memberikan masukan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam Stres kerja pada RSUD Ngimbang Lamongan.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya

Hal peneliti dapat digunakan untuk memecahkan suatu masalah dan memberikan alternatif pemecahan yang lebih baik yaitu melalui penerapan ilmu pengetahuan yang telah di terima di bangku kuliah. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referesi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Selain itu juga penelitani ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan manajmen.

E. Sistematika penulisan Skripsi

Sistematika tematika penulis merupakan gambaran singkat masing-masing atau bab agar diperoleh kejelasan secara keseluruhan dari isi Skripsi. Skripsi ini di bagi menjadi lima bagian atau bab masing-masing bab dibagi menjadi sub bab dan dilengkapi dengan kata pengantar, daftar isi, lampiran serta daftar pustaka.

Adapun sistematika skripsi ini adalah:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini dilakukan penguraian tentang latar belakang masalah atau alasan memilih judul, tujuan penelitian dan manfaat penelian dan manfaat penelitian serta sistematika skripsi

BAB II. LANDASAN TEORI

Pada bab ini dilakukan penguraian tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar melihat peranan kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi, yaitu meliputi pengertian-pengertian peranan, Teori gaya seorang pemimpin, Teori Kinerja, Stres Kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pendekatan penelitian, identitas variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memberikan atau memaparkan gambaran umum subjek penelitian yang ditinjau berdasarkan sejarah berdirinya RSUD Ngimbang Lamongan dan Struktur organisasi.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini memberikan kesimpulan tentang apa yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya serta dikemukakan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan dan juga bagi karyawan.