

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pada jasa pelayanan kesehatan (rumah sakit). Rumah sakit merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah sistem kesehatan, karena rumah sakit memiliki kemampuan untuk melakukan pendekatan promotif, preventif, rehabilitatif hingga kuratif pada suatu masalah kesehatan baik individu, kelompok maupun masyarakat yang lebih luas. Menurut WHO (World Health Organization) rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medis.

Sedangkan menurut undang-undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, fungsi rumah sakit adalah melangsungkan: (1) penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan

kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, (2) pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis, (3) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan, (4) penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992). Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya melalui disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawannya.

Namun dalam perjalanannya suatu organisasi pastilah mengalami hambatan-hambatan dan rintangan yang timbul balik

dari dalam maupun dari luar organisasi. Karyawan atau pegawai merupakan bagian penting dari suatu organisasi, namun dilain pihak ada beberapa faktor yang dapat menghambat atau bahkan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja (Bass, 1994 dalam Cahyono 2005). Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju high performance (Harvey dan Brown, 1996, dalam Cahyono, 2005). Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan

bawahan. Ketidak berhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja (Lodge dan Derek, 1992).

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, E.A, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990, dalam Menon, 2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang

menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. (Su'ud, 2000).

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Sukarno Marzuki,

2002). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Sukarno Marzuki, 2002). Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya . Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Yukl, 1989).

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain, ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok atau individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dipraktikan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan atau stakeholder, memenangkan persaingan, dan membangun kekuatan organisasi. Menurut Huntington, budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut. (Zebua, 2009:3-4).

Budaya organisasi merupakan “ruh” organisasi, karena disana bersemayam filosofi, visi dan misi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting bagi perusahaan untuk berkompetisi. Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pemimpin atau manajemen puncak sangat besar kontribusinya dalam pembentukan budaya organisasi.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai atau anggota dalam organisasi tersebut dalam berperilaku serta menyebabkan para pegawai atau anggota tersebut memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Perilaku yang selaras dengan kebijakan perusahaan akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga kepuasan kerja itu dapat menjadi pemicu kinerja karyawan yang berkualitas sesuai harapan perusahaan. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang

baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Sutrisno (2013:89), mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia

sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Hal-hal yang berkaitan dengan kedisiplinan di dalam lingkungan kerja antara lain adalah ketepatan waktu penyelesaian tugas, pemenuhan jam kerja, ketepatan waktu masuk dan pulang kerja serta tingkat kehadiran karyawan.

Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan keperawatan yang disebut asuhan keperawatan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Pencapaian kinerja maksimal karyawan rumah sakit tentu dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja merupakan diantaranya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang disajikan dalam jurnal: (1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening, oleh Titis Widyawati dan Hening Widie Oetomo tahun 2014 menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan, oleh Basaria Lumbanraja, Yeni Absah, Prihatin Lumbanraja tahun 2014 menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pandan, (3) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas, oleh Eritha Sulastri, Saladin Ghalib, Taharuddin tahun 2017 menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya), oleh Trias Waliningsih, M. Al Musadieg, Djamhur Hamid tahun 2007 menyatakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, (5) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jabatan Staf Kantor Di PT. Nusantara Parkerizing, oleh Isna Ade Kartika, lis Mariam, Mawarta Onida menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, menyatakan pengaruh langsung dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh tidak signifikan dan langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, (7) pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya), menyatakan secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*, (8) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millenium Sirih, Jakarta menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing, (9) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat, oleh Jeli Nata Liyas tahun 2017 menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (10) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, oleh Astadi Pangarso, Puri Intan Susanti tahun 2016 menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan, (11)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, oleh Mailiana tahun 2016 menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (12) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda, oleh Devy Dayang Septiari tahun 2017 menyatakan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Motivasi untuk melakukan penelitian ini adalah ; (1) RS Kartika Husada – Tambun adalah RS umum swasta yang berdiri sejak 1998, berawal dari rumah bersalin kemudian berubah menjadi RSIA kemudian menjadi RSU yang terletak di lingkungan padat penduduk dengan kunjungan rata-rata 4500 pasien setiap bulannya dan terus dilakukan perubahan dan pengembangan baik dari sisi manajemen, pelayanan dan fasilitas. (2) Kinerja karyawan adalah hal yang penting bagi rumah sakit, apabila terjadi penurunan kinerja karyawan artinya produktivitas menurun dan hal ini merupakan ancaman yang serius bagi manajemen RS. (3) Gaya kepemimpinan seorang atasan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. (4) Budaya organisasi yang baik

dalam suatu organisasi akan menimbulkan suasana yang kondusif sehingga menimbulkan kenyamanan kepada para karyawan dalam bekerja. (5) Kedisiplinan karyawan dalam bekerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

RS Kartika Husada – Tambun, RS kartika Husada – Tambun adalah salah satu rumah sakit umum swasta kelas C di Bekasi dengan jumlah 56 tempat tidur dan mempunyai layanan unggulan di bidang kandungan dan kebidanan sejak tahun 1998.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan RS, masalah yang dialami oleh RS Kartika Husada – Tambun adalah menurunnya kinerja dari karyawan yang bekerja di RS tersebut. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russel, 2002). Penurunan kinerja ditandai dengan menurunnya jumlah pasien setiap bulan dengan angka penurunan rata-rata 200 pasien setiap bulannya sejak Oktober – Desember 2017.

Seiring dengan menurunnya jumlah kunjungan pasien setiap bulannya, berarti juga terjadi penurunan produktivitas kegiatan

selama kurun waktu Oktober – Desember 2017. RS Kartika Husada – Tambun harus segera mengambil langkah serius terkait hal ini, jika kinerja pegawai tetap tidak ditingkatkan bukan tidak mungkin kunjungan pasien ke RS Kartika Husada – Tambun akan terus menurun.

Kepemimpinan di rumah sakit ini juga belum berjalan ideal seperti pemimpin belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan lingkungan eksternal. Demikian juga ada aspek usaha peningkatan kesejahteraan karyawan, pimpinan dianggap kurang inovatif dan terlalu kaku dalam melihat aturan. (Sumber : hasil wawancara dengan Pegawai Rumah Sakit Kartika Husada Tambun, Desember 2017)

Berdasarkan wawancara yang telah saya dilakukan kepada 10 karyawan tentang gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa 70% karyawan terindikasi tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin RS Kartika Husada Tambun. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin RS Kartika Husada Tambun terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin kurang membantu dalam pengembangan diri karyawan.

Hal yang sama juga terjadi dengan budaya organisasi yang tercipta di RS Kartika Husada – Tambun, berdasarkan wawancara yang telah saya dilakukan kepada 10 karyawan tentang budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa 80% karyawan terindikasi tidak puas dengan budaya organisasi yang ada di rumah sakit Kartika Husada Tambun. Budaya organisasi yang ada di rumah sakit Kartika Husada Tambun terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang termotivasinya karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat yang kurang optimal.

Terkait belum optimalnya pelayanan kepada masyarakat, khususnya terkait dengan lambannya penanganan kesehatan kepada masyarakat dikarenakan kurang komunikasinya perawat dengan dokter sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun. Permasalahan ini secara langsung berdampak pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Berkaitan dengan tingkat kedisiplinan, yang terjadi di Rumah Sakit Kartika Husada Tambun, adalah masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan karyawan pulang awal waktu. Hal ini merupakan masalah terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan. Misalnya saja dilihat dari absensi bulan September – November 2017, ada sekitar 20 kali kejadian karyawan ijin, dan 64 orang tidak masuk dengan alasan sakit serta 242 kejadian karyawan cuti (rumah sakit Kartika Husada Tambun, Desember 2017). Jumlah ketidakhadiran karena ijin atau sakit dianggap terlalu tinggi atau tidak wajar, dan tentu bagi organisasi dengan basis pelayanan kesehatan fakta tersebut akan sangat menghambat kinerja.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, untuk itu penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Kartika Husada – Tambun).”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Permasalahan yang ada di rumah sakit Kartika Husada Tambun dapat diidentifikasi sebagai berikut : (1) Pergantian pimpinan RS yang terjadi setiap tahun mengakibatkan kebijakan RS juga

berubah-ubah sehingga membuat karyawan bingung dalam bekerja, (2) Intervensi pemilik RS terhadap manajemen bersifat mutlak sehingga pimpinan RS hanya berfungsi sebagai boneka karena tidak dapat mengambil keputusan dalam setiap permasalahan yang timbul, (3) Budaya saling menyalahkan antar unit mengakibatkan suasana kerja tidak kondusif, (4) *Turn over* karyawan tinggi sehingga sering terjadi kekosongan karyawan, akibatnya angka lembur tinggi, (5) Tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan menurun sehingga kinerja RS tidak maksimal, (6) Penyelesaian tugas yang kurang tepat waktu mengakibatkan penambahan waktu dalam penyelesaian tugas yang lain sehingga target tidak tercapai, (7) Karyawan tidak mempunyai rasa memiliki terhadap RS sehingga dalam melakukan setiap pekerjaan tidak mengikuti standar yang ada, (8) Karyawan kurang memiliki rasa empati terhadap pasien sehingga pasien banyak yang menyampaikan keluhannya, (9) Antar unit tidak merasa sebagai team dalam melakukan pelayanan terhadap pasien sehingga selalu timbul permasalahan dalam pelayanan terhadap pasien, (10) Karyawan tidak memiliki motivasi untuk pengembangan diri sehingga RS tidak mempunyai karyawan yang berkualitas, (11) Sistem belum berjalan dengan baik sehingga

masih tergantung dengan subjek sehingga apabila karyawan tersebut tidak hadir di RS, pekerjaannya tidak dapat dilakukan oleh karyawan lain dalam satu unit tersebut

C. PEMBATASAN MASALAH

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi RS Kartika Husada – Tambun. (1) Variabel yang akan diteliti adalah Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja sebagai variable independen (variable bebas) Kinerja Karyawan sebagai variable dependen (variable terikat). (2) Sampel yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di RS Kartika Husada Tambun, (3) Unit analisis adalah individu karyawan, (4) Analisa data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, (5) Periode penelitian dilakukan pada bulan Januari – Februari 2018.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan perumusan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RS Kartika Husada – Tambun?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RS Kartika Husada – Tambun?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RS Kartika Husada – Tambun?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RS Kartika Husada – Tambun?

E. KEGUNAAN HASIL PENELITIAN

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Memperluas kajian tentang manajemen, khususnya manajemen rumah sakit sebagai sebuah institusi yang unik dimana berbagai sumber daya, keahlian dan teknologi menyatu. Mampu memberikan gambaran tentang keterkaitan faktor-faktor yang diteliti dalam pengaruhnya terhadap kemajuan sebuah RS.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai sarana meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa khususnya mahasiswa magister administrasi rumah sakit, dalam hal pengelolaan SDM dan kemajuan RS.

3. Bagi RS Kartika Husada – Tambun

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi manajemen RS Kartika Husada - Tambun dalam penyusunan rencana strategis di tahun-tahun yang akan datang, dalam tujuan mencapai visi dan misi RS Kartika Husada – Tambun.