

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut *World Health Organization* (WHO), rumah sakit merupakan salah satu organisasi sosial yang bergerak dalam bidang kesehatan, yang berfungsi untuk memberikan pelayanan untuk pencegahan dan penyembuhan penyakit pasien. Dalam melaksanakan pelayanan kesehatan kepada pasien, rumah sakit mempunyai organisasi yang bersifat kompleks, efektif dan efisien. Persaingan di era globalisasi sangat tinggi dan ketat, sehingga setiap organisasi dituntut untuk menyusun langkah-langkah dan strategi yang tepat agar mampu bertahan dan mengikuti arus persaingan global. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten menjadi salah satu faktor pendukung untuk menunjang kekuatan organisasi agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya. Seiring dengan kemajuan teknologi yang pesat dan perkembangan informasi disegala bidang terutama dibidang kesehatan, jika tidak didukung oleh SDM yang kompeten maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang akan diraihnya. Oleh karena itu, SDM harus terus ditingkatkan dan dikembangkan agar visi, misi, dan tujuan organisasi dapat tercapai. SDM dalam sebuah organisasi di perusahaan terdiri dari seorang pemimpin dan beberapa karyawan. Keduanya merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh perusahaan karena diharapkan mampu bekerja secara optimal agar visi, misi, dan tujuan organisasi di sebuah perusahaan dapat tercapai.

Rumah sakit sebagai organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan bagi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat mengikuti perkembangan ilmu kesehatan yang semakin maju dan bertahan dalam persaingan, sehingga kolaborasi antar profesi sangat diperlukan agar tercipta komunikasi dan koordinasi untuk meraih tujuan organisasi. Komunikasi serta koordinasi sangat diperlukan agar setiap anggota organisasi di rumah sakit dapat melaksanakan tanggungjawab yang telah diamanahkan sesuai posisi dan peran dari masing-masing profesi. Tanpa adanya komunikasi dan koordinasi antar profesi justru dapat menyebabkan organisasi kesulitan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Menurut Gaspersz (2011) dalam bukunya *Malcolm Baldrige Criteria For Performance Excellence : Contoh Aplikasi Pemenang Malcom Baldrige Award* mengatakan bahwa keberhasilan organisasi di sebuah perusahaan tergantung dari pemimpinnya yang dapat merumuskan visi, misi, dan tujuan perusahaan yang diaplikasikan oleh karyawannya di tempat kerja. Hasil kinerja dari sebuah rumah sakit dapat dikatakan baik apabila *outcome* yang dihasilkan oleh rumah sakit juga baik. *Outcome* adalah hasil akhir kegiatan tenaga kesehatan terhadap pasien termasuk jumlah kunjungan pasien baik pada rawat jalan maupun rawat inap (Nursalam, 2011).

Pemimpin adalah orang yang mampu memberikan perubahan bagi organisasi serta anggota yang dipimpinnya menjadi lebih maju dan mampu menyejahterahkan anggota dibawah pimpinannya. Penegasan Allah tentang

penciptaan manusia untuk menjadi seorang pemimpin tercantum didalam QS.

al-Baqarah [2]: 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Beberapa kriteria umum menjadi seorang pemimpin yang tercantum didalam al-Qur’an diantaranya menurut QS. al-Anbiya’ ayat 73 seorang pemimpin mampu memberi petunjuk, QS. Fathir ayat 39 kriteria pemimpin bukan orang kafir, QS. Shad ayat 26 kriteria pemimpin adalah mampu memutuskan perkara dengan adil, dan QS. al-Nisa’ ayat 59 dan 83 kriteria pemimpin sesuai yang terdapat dalam al-Qur’an dan sesuai dengan kepemimpinan rasul yang berhak diikuti.

Gaya kepemimpinan tertentu dari seorang pemimpin biasanya diterapkan untuk mengatur kinerja dari anggota di organisasinya. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengatur kinerja bawahannya. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Rita Ivana (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan membangun loyalitas karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja. Dalam hal ini disebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Selain dengan meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin juga harus dapat menjadikan karyawan memiliki rasa loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan A. Suyunus Adiwibowo (2012) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena loyalitas tinggi dari karyawan mampu membuat karyawan bekerja sesuai dengan standar dan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan serta dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga visi, misi, dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila karyawan memiliki loyalitas rendah mengakibatkan turunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan penurunan kualitas pelayanan dari perusahaan sehingga dapat menimbulkan masalah dan kesulitan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Penelitian yang telah dilakukan A. Suyunus Adibowo (2012) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan sehingga dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut PERMENKES RI nomor 72 tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit, Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) adalah suatu bagian fungsional yang menyelenggarakan kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan farmasi di Rumah Sakit. Didalam IFRS terdiri dari seorang apoteker penanggung jawab yang berperan sebagai pemimpin dan anggotanya / Tenaga Teknis Kefarmasian (TTK) yaitu tenaga yang membantu

apoteker dalam menjalankan Pekerjaan Kefarmasian, yang terdiri atas Sarjana Farmasi, Ahli Madya Farmasi, dan Analis Farmasi. Dalam hal ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Panembahan Senopati Bantul yang sebelumnya telah dilakukan survey terdapat 12 orang apoteker dan 32 TTK.

Berdasarkan latar belakang yang dituliskan di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian di RSUD Panembahan Senopati Bantul”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Panembahan Senopati Bantul ?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Panembahan Senopati Bantul ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Panembahan Senopati Bantul ?

C. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan topik terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No.	Judul	Peneliti	Tahun	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta	Rita Ivana Ariyani	2015	Penelitian <i>cross sectional survey</i>	- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus	S.I. Putri	2014	Penelitian <i>cross sectional survey</i>	- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, penulis melakukan penelitian ini dengan indikator yang sama namun tempat dan target responden yang berbeda untuk menjawab rumusan masalah yang telah disampaikan penulis.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Panembahan Senopati Bantul.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Panembahan Senopati Bantul.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya :

1. Bagi penulis dan pembaca diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi ilmu pengetahuan terutama mengenai kepemimpinan (*leadership*) di rumah sakit.
2. Bagi rumah sakit diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kefarmasian

dan pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Panembahan Senopati Bantul.