

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Rumah Sakit merupakan satu diantara fasilitas pelayanan kesehatan yang merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan kesehatan di Indonesia. Dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, Rumah Sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang kompleks. Berbagai macam tenaga kesehatan berdasarkan disiplin ilmu masing-masing yang berinteraksi di sini. Rumah Sakit haruslah dilaksanakan dengan berasaskan Pancasila dan didasarkan kepada nilai-nilai kemanusiaan; etika dan profesionalisme; manfaat; keadilan; persamaan hak dan anti diskriminasi; pemerataan; perlindungan dan keselamatan pasien; serta memiliki fungsi sosial dimana hal-hal tersebut dapat memudahkan tercapainya tujuan dari suatu Rumah Sakit dan terwujudnya amanat UUD. Rumah Sakit bertujuan untuk memberikan akses pelayanan kesehatan yang mudah bagi masyarakat, maupun memberikan perlindungan terhadap pasien (UU No 44 Tahun 2009). Pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau oleh masyarakat merupakan satu diantara tanggung jawab penyedia pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit (DepKes RI, 1999).

Pelayanan kesehatan merupakan usaha untuk menyelenggarakan pencegahan penyakit dan peningkatan kesehatan baik melalui usaha perorangan atau bersama-sama dalam suatu organisasi. Dapat pula memelihara serta menyembuhkan penyakit dan juga memulihkan kesehatan perorangan ataupun

kelompok dalam lingkungan hidup bermasyarakat (DepKes RI, 2009). Pelayanan kesehatan yang baik terhadap pelanggan baik perorangan ataupun suatu kelompok masyarakat merupakan satu diantara tujuan Rumah Sakit agar pelanggan tidak memberikan penilaian yang buruk terhadap kinerja Rumah Sakit sebagai pelayanan kesehatan (Darwito, 2008). Keberhasilan dari tercapainya suatu tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya ialah kinerja pegawai. Baik atau buruknya kinerja Rumah Sakit merupakan cerminan dari kinerja pegawai yang berarti kinerja pegawai memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi (Devita, 2017).

Dengan berbagai macam tenaga kesehatan yang ada dalam organisasi pelayanan kesehatan yaitu salah satunya berupa Instalasi Farmasi yang ada di Rumah Sakit, perlu adanya koordinasi dan komunikasi supaya tiap-tiap bagian dari organisasi dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang sesuai. Koordinasi yang baik dapat pula memberikan energi positif bagi lingkungan kerja. Tanpa adanya koordinasi sulit untuk Rumah Sakit dapat berfungsi dengan baik. Koordinasi dapat dilakukan melalui komunikasi *interpersonal* antara karyawan dengan karyawan, maupun pimpinan dengan karyawannya (Wright & Stephen, 1997). Instalasi Farmasi di Rumah Sakit dilaksanakan melalui sistem satu pintu, yang dipimpin oleh seorang Apoteker sebagai penanggung jawab (Permenkes, 2016).

Pimpinan merupakan individu atau sekelompok orang yang memimpin suatu organisasi. Setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Kepemimpinan ialah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang

untuk bisa memengaruhi orang lain ataupun pihak tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan yang efektif, dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai suatu tujuan organisasi dan dalam mengatur bawahannya seorang pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu permasalahan (Hardani, 2013 dalam Ariyani, 2015). Gaya kepemimpinan seseorang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawannya baik pengaruh positif maupun negatif. Pengaruh tersebut dapat berupa meningkatnya kinerja karyawan atau bahkan menurunnya kinerja karyawan (Nawawi dalam Tampi, 2014).

Dalam Q.S. An-Nisa/4: 59 Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Yang artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” Yahya (2004), dalam bukunya menjelaskan bahwa kata “al-amr” di ayat tersebut memiliki arti berupa urusan, permasalahan, persoalan, perintah, masalah. Dengan kata lain bahwa ayat tersebut menjelaskan pemimpin itu tugas utamanya ialah mengurus persoalan rakyat, permasalahan rakyat dan

penyelesaiannya, serta memiliki kewenangan dalam mengatur, memerintah, dan *me-manage* rakyat dan bawahannya.

Syaikh Yasin (1981), menuliskan dalam kitabnya:

لَا يَصْلُحُ النَّاسُ فَوْضَى لَا سِرَّاءَ لَهُمْ وَلَا سِرَّاءَ إِذَا جُهِلُوا سَادُوا

Yang artinya: “Manusia tidak akan menjadi baik bahkan, akan kacau tanpa pemimpin. Dan dianggap tidak ada pemimpin jika, orang-orang bodoh dari mereka yang memimpin.”

Seorang pemimpin dalam mengajak bawahannya memiliki ciri tersendiri dalam melakukan hal tersebut yang kemudian disebut dengan gaya kepemimpinan. Dari penelitian yang dilakukan oleh (S, Ramly, & Alam, 2020) bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa jika seorang pemimpin dianggap memiliki gaya kepemimpinan yang baik menurut persepsi bawahannya maka dapat meningkatkan bawahannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya gaya kepemimpinan seseorang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui rasa nyaman ketika berada dibawah pimpinan yang bersangkutan. Berdasarkan dari penelitian yang terdahulu, perilaku atau gaya kepemimpinan yang aktif dapat meningkatkan produktifitas, kualitas pelayanan, dan bahkan kreatifitas karyawan (Ran, 2020) .

Loyalitas merupakan suatu komitmen karyawan terhadap organisasi. Loyalitas dapat dilihat dan dinilai dari beberapa dimensi seperti lama kerja, dan kepercayaan terhadap organisasi. Dalam memupuk loyalitas karyawan diperlukan usaha-usaha baik berupa usaha *internal* yaitu dari individu tersebut

maupun dari *external* berupa organisasi terhadap individu tersebut (Suhendi, 2010). Perbandingan antara loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan dapat pula dikaji apakah berbanding lurus yang artinya memberikan pengaruh positif ataupun berbanding terbalik. Sejauh ini, loyalitas karyawan memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan (Ariyani, 2015).

Kinerja karyawan yang baik dapat menimbulkan citra positif bagi organisasi pelayanan kesehatan yang dimana dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan terhadap Rumah Sakit tersebut (Kotler, 2003). Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Robbins, 2008). Selain dari gaya kepemimpinan, banyak lagi faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, satu diantaranya loyalitas karyawan terhadap Rumah Sakit.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari karyawan yang berhubungan dengan kinerja pelayanan dari Rumah Sakit. Berdasarkan uraian-uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian di RSUD Wates”. Penelitian ini dilakukan untuk dapat menjadi acuan dalam pembuatan kebijakan secara umum dan pengembangan kinerja karyawan secara khusus. Harapannya hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pimpinan Instalasi Farmasi Rumah Sakit terkait dalam melaksanakan evaluasi gaya kepemimpinan yang diterapkan serta membuat kebijakan dan program untuk meningkatkan loyalitas karyawan

sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal, dan sebagai acuan dalam ilmu pengetahuan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penulis melakukan perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Wates?
2. Apakah terdapat pengaruh antara loyalitas tenaga kefarmasian terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Wates?

C. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan berbeda dengan penelitian terdahulu dengan beberapa acuan seperti salah satu variabel nya, metode penelitiannya, atau instrumen penelitian yang digunakan. Keaslian penelitian ini ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No.	Nama	Judul	Tahun	Hasil	Perbedaan
1.	Sonniah Indah Putri	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus	2014	Persamaan regresi $Y = 0,560 X_1 + 0,282 X_2$, analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sig. 0,000 , analisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan sig. 0,035	Penelitian ini menggunakan subjek tenaga kefarmasian di RSUD Wates.
2.	Rita Ivana Ariyani	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta	2015	Persamaan regresi $Y = 14.378 + 0,221 X_1 + 0,0601 X_2$; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sig. 0,000; pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan sig. 0,000; gaya kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan korelasi 0,327	Penelitian ini hanya menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan subjek penelitian berupa tenaga kefarmasian di RSUD Wates
3.	Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto	Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Cv Hartono Flash Surabaya	2017	Motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya	Penelitian ini hanya membahas variabel pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan
4.	Bryan Johannes Tampi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)	2014	Dengan hasil analisis persamaan regresi $Y = 4,240 + 0.270 X_1 + 0,542 X_2$, Gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini hanya membahas variabel pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

D. Tujuan Penelitian

Untuk menyelesaikan rumusan masalah di atas maka dengan penelitian ini penulis bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Wates.
2. Mengetahui pengaruh antara loyalitas tenaga kefarmasian terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Wates.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis.

2. Bagi Rumah Sakit

Dapat memberikan saran dan masukan terkait peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam membuktikan teori pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dalam lingkup kecil seperti Instalasi Farmasi.