

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan / perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan dan institusi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaan.

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ivancevich (1990) dalam Kartikandari (2002) membagi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam 3 kategori, yaitu variabel individu, variabel organisasional dan variabel psikologis. Yang dimaksud dengan variabel individu adalah karyawan yang bersangkutan misalnya kemampuan dan kecerdasan mental dan fisik. Latar

belakang keluarga, kelas sosial, pengalaman, maupun faktor demografis. Variabel organisasi antara lain meliputi sumberdaya organisasi, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja dan lain-lain, sementara variabel psikologis meliputi persepsi tentang pekerjaan, kepribadian, motivasi dan pembelajaran.

Secara teoritis konsep kepemimpinan dikenal dengan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang dikenalkan oleh James Gregor Burns (1978) atau lebih dari 20 tahun yang lalu. Dalam Kepemimpinan transaksional, pemimpin mengidentifikasi apa yang diinginkan atau yang disenangi oleh pengikut (bawahannya) dan pembantunya untuk mencapai prestasi kerja yang akan menghasilkan penghargaan yang akan memuaskan para bawahannya. Sedangkan kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk pengaruh dari seorang pemimpin terhadap pengikutnya dalam bentuk kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat menghormati untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan (1) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil suatu perjuangan, (2) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim dari pada kepentingan diri sendiri, dan (3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka dimasa-masa yang akan datang atau lebih tinggi (Yulk, 1978 : 297). Kepemimpinan transformasional mempunyai ciri atau perilaku antara lain kharisma, stimulasi intelektual, pertimbangan individual dan motivasi (Bass 1980, kepemimpinan 2002 : 92). Seorang pemimpin yang memiliki

kepemimpinan transformasional memiliki peranan yang sangat penting sebab harus sesuai dengan teori diatas dan apabila tidak sesuai maka akan berpengaruh pada pegawai itu sendiri, dimana pegawai menjadi tidak bergairah yang pada akhirnya kinerja para pegawainya akan menurun (Soemarjoto, 1999 : 91). Kegagalan pegawainya belum tentu disebabkan karena pegawai tersebut tidak mampu bekerja, tapi apakah disebabkan oleh ketidaksesuaian dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin terhadap pegawainya, yang akhirnya bisa menurunkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap suatu organisasi. Demikian juga sebaliknya, semakin banyak aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai maka motivasi kerja dan semangat kerja pun akan meningkat. Kecenderungan yang terjadi pada pegawai pada umumnya juga terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia. Dari sekian banyak Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, terdapat sebagian kecil PNS yang bertugas di Rumah Sakit Umum Daerah. Peran PNS yang bekerja di RSUD secara singkat dapat disebut sebagai pegawai yang bertugas di Rumah Sakit Umum Daerah pada masa sekarang akan semakin strategis, karena berdasarkan pasal 66 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah merupakan perangkat Daerah Kabupaten/ Kota yang dipimpin oleh Direktur. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari menerima pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahannya dari Bupati/Walikota. Dengan aturan ini menempatkan para pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari sebagai ujung tombak Pemerintah Kabupaten

Gunungkidul yang melayani atau berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan masyarakat. Dengan demikian sebagai konsekuensinya kinerja para pegawai yang bertugas di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari harus benar-benar memiliki etika kerja yang profesional dan baik dalam memberikan pelayanan publik khususnya dalam bidang kesehatan masyarakat.

Untuk itulah perlu diteliti lebih lanjut pengaruh-pengaruh dari variabel-variabel yang mendukung kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari tersebut. Oleh karena itulah penulis tertarik untuk mengambil judul:

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul”

B. Batasan Masalah

Mengingat luasnya bidang manajemen terhadap cakupan dari Kepemimpinan yang profesional, lingkungan kerja dan kinerja pegawai, maka penulis melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan dimensi kharisma, stimulasi intelektual, pertimbangan intelektual dan inspirasi motivasi.
2. Variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai,

kelompok staf, dan fungsional di RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul

3. Variabel kinerja pegawai untuk penelitian ini meliputi hal-hal sebagai berikut : menggunakan kemampuan, tepat waktu, kualitas kerja, kebiasaan hubungan kerja atau kerja sama.
4. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunung Kidul yaitu pegawai fungsional dan pegawai staf. Pegawai fungsional adalah dokter dan paramedis yang bertugas di instalasi dan mempunyai jabatan fungsional yang berhubungan dengan tugas pelayanan kesehatan sesuai dengan keahliannya, sedangkan staf adalah pegawai RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul di luar tugas-tugas pelayanan kesehatan secara langsung.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas pokok masalah yang akan kami kaji dan dirumuskan adalah persepsi pegawai tentang :

1. Apakah sifat-sifat Kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja pegawai di RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul.
2. Apakah sifat-sifat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul.
3. Apakah ada perbedaan kepemimpinan transformasional pada kelompok

4. Apakah ada perbedaan lingkungan kerja pada kelompok staf dan fungsional di RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul.
5. Apakah ada perbedaan kinerja pegawai pada kelompok staf dan fungsional di RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul.
2. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja staf dan fungsional RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja di RSUD Wonosari terhadap kinerja kelompok, staf dan fungsional RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul.
5. Meneliti secara umum untuk mendapatkan kinerja pegawai RSUD Wonosari

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan untuk kepentingan penelitian lebih lanjut maupun bagi kedinasan, yaitu:

1. Bagi ilmu pengetahuan, maka pemilihan tajuk bahasan tentang kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari sewilayah Kabupaten Gunungkidul. Secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi kepentingan kedinasan, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan keputusan dalam pola kepemimpinan transformasional dan penataan lingkungan kerja yang relatif tepat pada organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul