

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Transformasi global dalam sektor kesehatan telah menciptakan tantangan signifikan bagi institusi penyedia layanan kesehatan di berbagai negara, termasuk Indonesia. Kompleksitas pelayanan kesehatan, meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas layanan, serta fluktuasi kondisi ekonomi menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi keberlanjutan institusi kesehatan. Dalam konteks ini, produktivitas kerja karyawan menjadi elemen krusial yang menentukan kualitas, efektivitas, dan efisiensi layanan kesehatan secara keseluruhan (Hidayat *et al.*, 2024). Isu ini menjadi semakin relevan di Indonesia yang masih berjuang menyeimbangkan akses dan kualitas layanan kesehatan bagi seluruh lapisan masyarakat, terutama dalam kondisi keterbatasan sumber daya.

Indonesia sebagai negara dengan populasi terbesar keempat di dunia menghadapi tantangan sistemik dalam pemenuhan kebutuhan layanan kesehatan. Keterbatasan anggaran kesehatan nasional yang hanya mencapai 5% dari total APBN, jauh di bawah rekomendasi WHO sebesar 10%, menciptakan urgensi bagi setiap institusi kesehatan untuk memaksimalkan produktivitas dengan sumber daya yang tersedia (Kementerian Keuangan, 2025). Permasalahan ini diperparah dengan distribusi tenaga kesehatan yang timpang, di mana rasio tenaga kesehatan terhadap populasi di daerah urban mencapai tiga kali lipat dibandingkan daerah rural (Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan, 2022). Kondisi ini mengakibatkan beban

kerja berlebih bagi tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan pedesaan dan pinggiran kota, yang pada gilirannya berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja mereka.

Dalam ekosistem pelayanan kesehatan nasional, klinik sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran strategis, terutama dalam mewujudkan universal *health coverage*. Kinerja klinik sangat ditentukan oleh produktivitas seluruh karyawannya, meliputi tenaga medis, paramedis, dan staf administratif. Data nasional menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kesehatan di Indonesia baru mencapai 67% dari standar ideal, dengan variasi signifikan antar institusi dan wilayah (Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan, 2022). Kesenjangan produktivitas ini tidak hanya berdampak pada kualitas pelayanan tetapi juga pada keberlanjutan finansial institusi kesehatan, terutama dalam era Jaminan Kesehatan Nasional yang menerapkan sistem pembayaran prospektif.

Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna, sebagai salah satu institusi kesehatan berbasis nilai Islam di Tasikmalaya, juga menghadapi tantangan serupa terkait produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan data internal klinik tiga tahun terakhir, terdapat indikasi penurunan produktivitas yang tercermin dari beberapa indikator kinerja penting. Fenomena ini tergambar jelas dalam data penilaian kinerja karyawan yang menunjukkan tren fluktuatif, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna

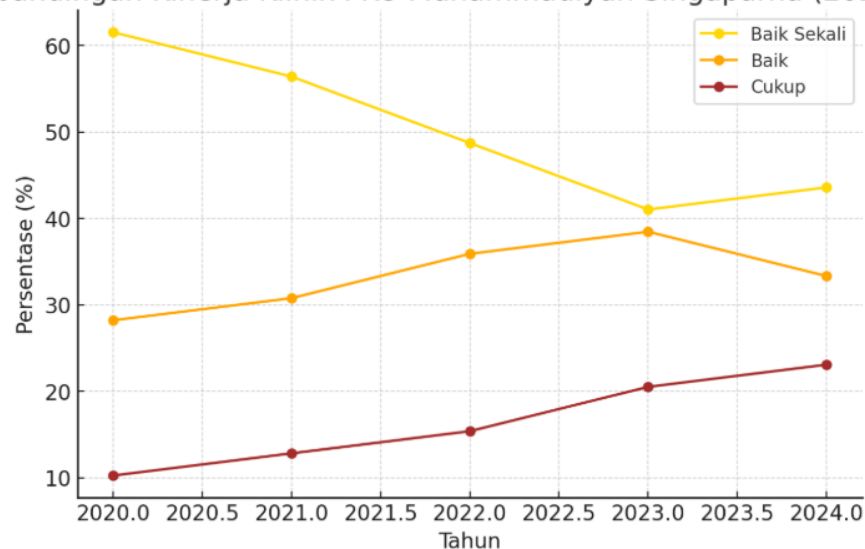
	Tahun									
	2020		2021		2022		2023		2024	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
10-9 Baik sekali	23	58,97%	21	53,85%	19	48,72%	16	41,03%	17	43,59%
8-8.9 Baik	14	35,90%	14	35,90%	14	35,90%	15	38,46%	13	33,33%
6-7,9 Cukup	2	5,13%	4	10,26%	6	15,38%	8	20,51%	9	23,08%
<6 Kurang	0	-	-	-	0	-	0	-	0	-
Total	39	100%	39	100%	39	100%	39	100%	39	100%

Sumber: Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna (Data diolah 2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai Data Penilaian Kinerja Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna pada periode tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya tren penurunan kinerja dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, mayoritas karyawan memperoleh penilaian dengan kategori “Baik Sekali” sebesar 58,97%, namun angka tersebut menurun secara bertahap menjadi 53,85% pada tahun 2021, 48,72% pada tahun 2022, 41,03% pada tahun 2023, dan hanya 43,59% pada tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan bahwa kinerja optimal karyawan mengalami fluktuasi, meskipun terdapat sedikit perbaikan pada tahun terakhir.

Sementara itu, kategori “Baik” relatif stabil pada kisaran 33–36%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mampu bekerja dengan performa yang baik meskipun tidak mencapai tingkat kinerja yang sangat tinggi. Adapun kategori “Cukup” menunjukkan peningkatan dari 5,13% pada tahun 2020 menjadi 23,08% pada tahun 2024, menggambarkan adanya peningkatan jumlah karyawan dengan performa yang masih perlu ditingkatkan. Penurunan tersebut secara detail dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini :

Perbandingan Kinerja Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna (2020-2024)



Gambar 1.1
Perbandingan Operasional Klinik Sebelum dan Saat Ini

Kajian literatur secara ekstensif mengidentifikasi tiga faktor utama yang secara konsisten memengaruhi produktivitas kerja di sektor kesehatan, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Produktivitas kerja sendiri merupakan indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, peran kepemimpinan menjadi sangat krusial, karena pemimpin bertugas mengelola dan memotivasi sumber daya manusia secara efektif (Nurfauziah & Fauziya, 2024). Kepemimpinan yang baik mampu memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahan agar bekerja optimal demi tercapainya target organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya menjadi panutan, tetapi juga membangun motivasi kerja serta menciptakan lingkungan yang kondusif (Maliki *et al.*, 2024) yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi penentu signifikan dalam memengaruhi produktivitas, baik dari aspek fisik maupun psikososial. Studi komparatif lintas negara menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 20–30%, bahkan tanpa perubahan besar pada aspek manajerial lainnya (Mahmudah *et al.*, 2023). Di Indonesia, meskipun regulasi telah mengatur standar fisik fasilitas kesehatan, aspek lingkungan psikososial seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta hubungan interpersonal masih kerap terabaikan. Kesenjangan perhatian ini menjadi semakin relevan jika dikaitkan dengan institusi seperti Klinik PKU Muhammadiyah, yang memiliki karakteristik nilai-nilai religius yang seharusnya tercermin dalam dinamika lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam bagaimana lingkungan kerja berkontribusi terhadap produktivitas dalam konteks institusi berbasis nilai keislaman.

Faktor ketiga yang tak kalah penting adalah disiplin kerja, terutama dalam konteks layanan kesehatan yang menuntut kepatuhan tinggi terhadap protokol dan standar operasional prosedur. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif yang kuat ($r = 0,744\text{--}0,78$) terhadap keselamatan pasien dan efisiensi pelayanan (Alhikma & Tjaija, 2021). Namun demikian, praktik penegakan disiplin di banyak institusi kesehatan di Indonesia masih didominasi pendekatan *punishment-oriented*, yang menekankan sanksi dibanding pengembangan kesadaran dan tanggung jawab individual. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas pendekatan tersebut, terutama dalam konteks klinik berbasis nilai religius seperti Klinik PKU Muhammadiyah, yang seharusnya

mampu mengembangkan model kedisiplinan berbasis nilai, kesadaran, dan internalisasi komitmen.

Analisis terhadap data penilaian kinerja di Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna menunjukkan adanya indikasi penurunan produktivitas yang perlu dicermati lebih lanjut. Dalam konteks tersebut, tiga variabel utama, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, menjadi fokus penting untuk ditelusuri guna mengidentifikasi penyebab dan solusi atas penurunan produktivitas tersebut. Ketiga variabel ini berpotensi saling terkait dan membentuk pola pengaruh yang kompleks terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tinjauan sistematis terhadap penelitian terdahulu mengungkap adanya kesenjangan penting. Sebagian besar studi sebelumnya hanya mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah dan dalam konteks institusi kesehatan umum yang tidak berbasis nilai khusus. Sementara itu, penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam konteks institusi kesehatan berbasis nilai Islam masih sangat terbatas. Padahal, institusi seperti Klinik PKU Muhammadiyah tidak hanya mengedepankan kualitas pelayanan medis, tetapi juga nilai-nilai keagamaan sebagai bagian dari visi layanannya. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan, dengan kebaruan terletak pada model analisis integratif yang mengkaji ketiga faktor tersebut dalam satu kesatuan kerangka yang relevan secara kontekstual.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta urgensi penelitian yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji secara mendalam pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas

karyawan di Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, terutama dalam merancang strategi peningkatan produktivitas kerja yang relevan dengan nilai-nilai khas institusi berbasis Islam.

1.2 Identifikasi Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini menghadapi tantangan serupa terkait produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan data internal klinik tiga tahun terakhir, terdapat indikasi penurunan produktivitas yang tercermin dari beberapa indikator kinerja penting. Fenomena ini tergambar jelas dalam data penilaian kinerja karyawan yang menunjukkan tren fluktuatif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di klinik PKU Muhammadiyah Singaparna?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di klinik PKU Muhammadiyah Singaparna?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di klinik PKU Muhammadiyah Singaparna?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di klinik PKU Muhammadiyah Singaparna?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di klinik PKU Muhammadiyah Singaparna
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di klinik PKU Muhammadiyah Singaparna
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di klinik PKU Muhammadiyah Singaparna
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di klinik PKU Muhammadiyah Singaparna

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi khusus dalam pengembangan kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi berbagai pihak, baik akademisi maupun praktisi, dalam memahami serta mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang optimal.

1.4.2 Bagi Praktisi

a. Bagi Klinik

Klinik akan mendapatkan informasi serta sumbangan pemikiran dari penulis dalam memecahkan masalah yang ada di perusahaan dan mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada di Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna. Serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyelesaikan suatu masalah dan

mengambil keputusan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program S1 serta sebagai wadah penerapan dan pengembangan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan dan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan melalui penerapan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Klinik PKU Muhammadiyah Tasikmalaya yang berlokasi di Cikirai Singaparna Jl. Raya Timur Cikuray No. 1285 RT/ RW 001/001, Sukamulya, Kecamatan Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46416. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapatkan melalui kuisioner

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Juli 2025. Seluruh rincian kegiatan dan waktu pelaksanaan secara lengkap disajikan pada Lampiran 1 Jadwal Penelitian.