

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan suatu alat dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan dengan manajemen yang baik perusahaan dapat mewujudkan tujuannya sesuai dengan yang diinginkan. Banyak para ahli yang mengartikan bahwa manajemen itu sebagai suatu seni dan ada juga yang menyebutkan manajemen itu sebagai proses. Manajemen sebagai suatu seni bermakna bahwa adanya kemampuan atau keterampilan suatu individu. Sedangkan manajemen sebagai suatu proses bermakna yaitu suatu cara sistematis untuk melakukan pekerjaan. Sebagai ilmu pengetahuan manajemen bersifat universal dan menggunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis manajerial.

Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen-manajemen sumber daya manusia dan ada yang menyebutkan bahwa manajemen kepegawaian atau manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan agar mendukung terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain.

Karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak terhadap manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan (Sutrisno, 2019).

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan masyarakat merupakan organisasi yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi, dikarenakan sumber daya manusia yang bekerja terdiri dari multi disiplin dan berbagai jenis keahlian. Dalam menjalankan kegiatannya rumah sakit memberikan pelayanan berupa *promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitative*. Untuk mencapai seluruh pelayanan tersebut dibutuhkan kinerja pegawai khususnya perawat yang bersifat subjektif.

Dalam memberikan pelayanannya, rumah sakit memerlukan salah satu tenaga kesehatan yaitu perawat. Perawat sebagai salah satu memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien .

Selanjutnya, untuk meningkatkan mutu pelayanan yang baik perawat harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam hal motivasi kerja yang tinggi dapat dipengaruhi dengan adanya penerimaan gaji, kondisi lingkungan, supervisi, penghargaan, dan tanggung jawab. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan kecakapannya

secara optimal. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari pelaksanaan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, prestasi kerja yang bagus, serta senang dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian motivasi kerja perawat sangat berhubungan dengan disiplin dan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (**Cahaya, 2021**).

Dalam hal motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja perawat kearah yang lebih baik. Menurut **Indrasari (2017)** mengungkapkan bahwa kinerja adalah derajat pelaksanaan tugas yang mampu dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan kekuatan yang dimiliki untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Untuk mengukur baik tidaknya kinerja dari seorang perawat dapat dilakukan dengan cara melakukan penilaian terhadap pekerjaannya. Penilaian kinerja perawat dapat dilakukan dengan cara mereview standar kerja, melakukan analisis jabatan, mengembangkan *instrument* penilaian, memilih penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, membandingkan kinerja aktual dengan standar, mengkaji hasil penilaian, memberikan hasil penilaian, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana–rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran dan standar kinerja masa depan (**Suparyanto, 2020**).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dan kinerja yang baik akan berpengaruh pada mutu

pelayanan yang diberikan rumah sakit. Motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik tidak akan bisa dicapai oleh perawat di rumah sakit jika tidak ada perhatian khusus dari atasan atau pimpinan unit tempat perawat tersebut bertugas. Pengaruh sikap dan gaya kepemimpinan dari seorang kepala ruangan bisa memacu semangat, motivasi dan kinerja yang tinggi dari perawat ruangan, sehingga secara tidak langsung dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja dari perawat di ruangan tersebut. Gaya kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi (**Willian, 2018**).

Perilaku kepemimpinan akan tercermin dari gaya kepemimpinannya yang muncul pada saat memimpin perawat yang menjadi bawahannya. Dalam mempengaruhi kinerja bawahannya diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Adapun faktor lain yang harus mendapatkan perhatian pimpinan adalah kepuasan kerja.

Untuk terwujudnya gaya kepemimpinan yang baik perlu adanya kepuasan kerja, yang mana terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Faktor kepuasan kerja perawat merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh rumah sakit. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya

melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan **Afandi (2018)**. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat (**Sari, 2021**).

Dalam hal kepuasan kerja terdapat lingkungan yang kondusif yang mana menjadi perhatian khusus bagi rumah sakit, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya perawat itu dalam bekerja, mengenai lingkungan kerja dalam hal ini pihak Rumah Sakit yang telah melakukan banyak hal demi kepuasan perawatnya, akan tetapi tentunya masih banyak kekurangan dan kelemahannya sebab lingkungan kerja ini adalah sesuatu hal yang bersifat relative bagi perawat, yang mana lingkungan kerja ini tergantung dari sudut pandang dan kebiasaan perawat itu menilainya, baik bagi Rumah Sakit namun belum tentu bagi perawat begitu sebaliknya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (**Pusparani, 2021**).

Serta lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan **Sedarmayanti (2017)**. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Dari penguraian diatas maka dapat dilihat pada suatu Rumah Sakit yang berada di Provinsi Sumatera Barat tepatnya di Kabupaten Tanah Datar yaitu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar yang beralamat di JL. Bundo Kandung No.1, Baringin, Kec. Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat 2721. Yang memiliki jumlah sumber daya manusia sebanyak 337 orang yang telah berstatus PNS. Letak rumah sakit strategis, dimana lokasinya berada lebih kurang 1 km dari pusat kota Batusangkar sehingga terhindar dari keramaian dan memiliki lahan yang cukup nyaman. Mempunyai sumber daya manusia yang cukup memadai, adanya dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi, apoteker, paramedis, tenaga administrasi dan tenaga honorer lainnya serta sebagai lahan tempat magang bagi calon dokter spesialis, D3 Keperawatan baik negeri maupun swasta. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis pada hari Rabu, 17 November 2022 dengan cara wawancara terhadap 30 pasien RSUD Prof. DR. M.A. Hanafiah SM Batusangkar, ditemukan 60% responden menilai pelayanan yang diberikan tenaga perawat masih belum memuaskan. 25% masih ada perawat yang kurang cepat tanggap dalam melayani dan mengontrol kebutuhan pasien, sehingga dalam pelaksanaan asuhan keperawatan masih ada yang tidak terlaksana. Selain itu, 35% masih ada perawat

yang kurang ramah kepada pasien dan tidak sabar melayani pasien. Dan mulai dari tempat inilah seorang pasien akan menilai rumah sakit tersebut memiliki kualitas yang baik atau tidak.

Hasil pengamatan dan data yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar menunjukkan bahwa selama ini kinerja pegawai belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal ini ditandai dengan tingkat absensi pada pegawai yang melebihi standar. Berikut ini adalah data kedisiplinan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar berupa data absensi periode Januari-Oktober 2021.

Tabel 1. 1

Data absensi pegawai tahun 2021

Bulan	Keterangan				
	Izin	Sakit	Cuti	DL	TB
Januari	0	7	7	0	2
Februari	6	6	11	0	2
Maret	4	6	10	1	2
April	10	5	14	0	2
Mei	9	10	12	0	2
Juni	2	9	28	0	2
Juli	13	8	31	0	2
Agustus	22	10	12	1	2
September	15	12	10	0	2
Oktober	11	10	15	0	2

KETERANGAN:

DL= Dinas Luar TB= Tugas Belajar

(Sumber: RSUD Prof. DR. M.A. Hanafiah SM Batusangkar, 2021)

Tabel 1.1 Menunjukkan data absensi pegawai tahun 2021 dalam jangka waktu 10 bulan terakhir dengan jumlah karyawan 337 orang. Terlihat bahwa masih ada pegawai yang izin seperti pada bulan Agustus sebanyak 22 kali dan cuti sebanyak 12 kali, kemusian pada bulan september pegawai yang izin sebanyak 15 kali dan cuti sebanyak 10 kali.

Fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD).Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar yaitu belum optimalnya kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai yang izin, sakit, dan cuti hal ini dikarenakan pengambilan absensi pegawai dirumah sakit tersebut masih menggunakan cara manual dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar belum dapat dikatakan mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti “**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Ali Hanafiah SM Batusangkar**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah ditulis oleh penulis uraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya gaya kepemimpinan mengakibatkan menurunnya tingkat motivasi terhadap perawat.
2. Kepuasan kerja pegawai yang belum tercapai.
3. Cara meningkatkan motivasi pegawai
4. Mengungkapkan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi perawat agar bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.
5. Selain gaya kepemimpinan, pimpinan juga memotivasi perawat baik dalam wujud materi maupun non materi.
6. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan secara kondusif supaya pegawai dapat bekerja dengan aman dan nyaman.
7. Meningkatkan kinerja pegawai.
8. Kurangnya pemberian motivasi kerja terhadap pegawai.
9. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki.
10. Belum optimalnya cara kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1) , motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja

(Z) sebagai variable intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M

Alihanafiah SM Batusangkar?

7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar?
8. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar?
9. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar.
7. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar.
8. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar.
9. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar.

10. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh ini diharapkan dapat memberikan harapan sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. M Alihanafiah SM Batusangkar dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan mempertimbangkan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharap penelitian ini dapat memberikan referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja.

3. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian

selanjutnya.

4. Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang telah penulis peroleh selama kuliah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

5. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat.