

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan harus mempunyai suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi dan menyampaikan informasi tersebut kepada pemakai. Manajemen sistem informasi berarti suatu sistem informasi yang bersifat integratif. Sistem informasi yang integratif adalah suatu sistem dimana semua unit organisasi memiliki suatu kerangka informasi tunggal untuk pengumpulan dan penggunaan informasi yang diperlukan.

Aktivitas organisasi memerlukan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang direncanakan, sehingga maju mundurnya suatu organisasi akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Perusahaan memiliki peran penting terhadap perkembangan tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan setiap Sumber Daya Manusia yang diolah untuk melakukan tanggung jawabnya atau proses pencapaian tujuan perusahaan. sumber daya manusia (SDM), merupakan salah satu factor yang memegang peranan penting untuk sumber daya manusia yang berkualitas **(Erpurini, 2019)**.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adha et al., 2019). Hal ini dikarenakan kinerja Pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup rumah sakit. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya

Rumah sakit dituntut untuk mempunyai Sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik dalam menangani masalah kesehatan berupa perawatan, pemulihan maupun pencegahan penyakit. Dalam (Novianty, 2019). Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan dan Kinerja pegawai yang berkualitas oleh pihak rumah sakit itu sendiri. Oleh sebab itu industry pelayanan kesehatan membutuhkan sumber daya yang lebih terampil sebagai akibat dari kemajuan teknologi medis dan permintaan perawatan pasien yang lebih canggih. Setiap tim dalam pegawai rumah sakit terutama tim keperawatan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Hal ini ditujukan agar pelayanan keperawatan yang diberikan merupakan pelayanan yang aman dan mampu memenuhi kebutuhan serta harapan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Bila kita lihat fenomena yang terjadi pad arumah sakit jiwa Prof Dr HB Saanin Padang selama 4 (empat) tahun terakhir dimana terjadinya kenaikan dan

penurunan pada target indicator kinerja Pegawai. Hal bias terjadi karena kurangnya disiplin kerja atau factor lainnya dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkat kinerja Pegawai yang efektif.

Berikut data dari 4 tahun terakhir Target Pencapaian kinerja Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin yang di ambil sebagai data pendukung permasalahan atau fenomena yang terjadi.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja Pegawai Pelayanan Daerahrs. Jiwa Prof. Hb Saanin padang Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019-2021

NO	Indikator Pencapaian Sesuaitugas	Target perencanaan			Realisasi/Pencapaian			Rasio Presentase		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
1	Jumlah pasien masuk	1.700 orang	1.700 orang	2.100 orang	2.248 orang	1.563 orang	568 orang	132%	91%	27%
2	Jumlah Pasien Rawat Inap	1.700 orang	1.500 orang	1.500 orang	2.158 orang	1.313 orang	541 orang	126%	75%	36%
3	Jumlah Kunjungan Pesien (KP) Rawat Jalan	27.000 orang	28.000 orang	30.000 orang	29.719 orang	26.015 orang	7.138 orang	110%	92%	23%

Sumber : RSJ Prof Dr HB Saanin

Berdasarkan dari data Pegawai RS. Jiwa. HB Saanin Padang Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2019 jumlah pasien masuk mencapai 2.248 orang melebihi dari target yaitu 1.700 orang. Di tahun 2020 jumlah pasien masuk mengalami penurunan dengan capaian 1.563 orang dengan target 1.700 orang. Namun ditahun 2021 jumlah pasien masuk semakin mengalami penurunan dengan target 2.100 namun yang terealisasikan hanya 568 orang. Pada data tabel dapat dilihat bahwa jumlah pasien rawat inap pada tahun 2019 mencapai 2.158 orang dengan target 1.700 orang. Kemudian ditahun 2020 kembali mengalami

penurunan dengan target 1.500 orang dan yang terealisasi hanya 1.313 orang. Dan pada tahun 2021 mengalami penurunan drastis dengan capaian yang hanya 541 orang sedangkan target 1.500 orang. Pada RS. JIWA HB Saanin Padang jumlah kunjungan pasien (KP) rawat inap dari tahun 2019 jumlah kunjungan pasien (KP) rawat inap menargetkan 27.000 orang, terealisasi 29.719 orang, sedangkan ditahun 2020 target 28.000 orang sedangkan yang terealisasi hanya 26.015, dan ditahun 2021 target untuk jumlah kunjungan pasien (KP) rawat inap mengalami penurunan drastis dengan capaiannya yaitu 7.138 orang sedangkan target 30.000 orang.

Maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja yang ada pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin mengalami penurunan dari tahun ke tahun, yang mana kinerja Pegawai tersebut juga dapat dipengaruhi oleh pengaruh gaya kepemimpinan Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin. Dan juga dapat dipengaruhi disiplin kerja Pegawai yang membuat banyak pasien yang merasa tidak nyaman untuk melakukan pengobatan disana.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti didalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin. Hal ini dapat disebabkan oleh kedisiplinan pegawai dan juga faktor lainnya dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai yang efektif.

Menurut **(Putri Primawanti & Ali, 2022)**. Kinerja Pegawai merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh Pegawai berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi Pegawai operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi paramanajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

(Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020). Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Pemimpin mempunyai peran penting untuk mengatur Pegawai dan pemimpin mampu dapat mempengaruhi Pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja Pegawai yang dapat menumbuhkan motivasi pada Pegawai maka kinerja di setiap Pegawai menjadi lebih terarah dan perusahaan dapat lebih cepat tercapai.

(V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker et al., 2019). Kedisiplinan kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan. Hal tersebut bertujuan supaya proses produktivitas

perusahaan berjalan dengan lancar. Disiplin kerja disini harus seimbang antara disiplin kerja dari pemimpin maupun dari Pegawai.

(Kusumayanti et al., 2020). Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Motivasi bertindak sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan Pegawai menuju tujuannya, Pegawai termotivasi sangat terlibat dan terlibat dalam pekerjaan mereka dan mencoba untuk membuat kinerja mereka yang terbaik. Orang yang motivasi kerja memiliki komitmen dan memiliki sedikit keinginan Organisasi untuk bertahan di dunia yang sangat kompetitif.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai paparan normatif yang seharusnya terjadi serta harapan-harapan yang menjadi tujuan dan gambaran realita sesungguhnya serta cara empiris menggambarkan fenomena yang sebenarnya terjadi sebagaimana di sampaikan di atas, secara teoritis, penulis mengulas mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Masih kurangnya kesadaran atau perhatian pimpinan sehingga mempengaruhi semangat kerja Pegawai

2. Kinerja pegawai yang belum terpenuhi disebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja
3. Ketidak seuaian antara volume kegiatan dengan volume anggota dalam sebuah tim yang dapat membuat kerjasama tim efektif sulit tercapai
4. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama pegawai sehingga kurang terciptanya lingkungan yang nyaman dalam bekerja
5. Motivasi kerja yang rendah karena kompensasi, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima pegawai tidak mendukung sehingga kinerja pegawai tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan
6. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja sehingga menyulitkan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya
7. Masih rendahnya keadilan interaksional yang dirasakan pegawai sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja
8. Kurangnya sosialisasi dan tanggung jawab anggota dalam sebuah tim secara berkelanjutan yang berdampak menyebabkan kerjasama tim tidak efektif
9. Kurangnya semangat Pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh kepuasan kerja Pegawai sehingga mempengaruhi kinerja Pegawai
10. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kinerja Pegawai

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh gaya kepemimpinan (X1), dan disiplin Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja Pegawai (Y) sebagai

variabel terikat dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang.

1.4 Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang
6. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang
7. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Kerja Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb Saanin Padang dalam merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan kinerja para Pegawai.

3. Bagi Penulis

Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia praktisi/penelitian di dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.