

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam menjalankan suatu tujuan organisasi. Organisasi adalah sekelompok individu didirikan oleh manusia untuk jangka waktu lebih dari satu tahun, beranggotakan sekelompok manusia minimal 2 (dua) orang, memiliki kegiatan yang terkoordinasi, rapi dan terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu dan memiliki jati diri yang membedakan satu individu dengan individu lainnya

Di tengah ketatnya persaingan dunia kerja, organisasi atau perusahaan harus mampu menyiapkan sumber daya manusia untuk dapat beradaptasi dalam menghadapi pergeseran dari konvensional ke teknologi yang semakin canggih karena semakin lama perkembangan teknologi akan semakin pesat. Sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan pekerjaan akan bekerja lebih produktif, memiliki kinerja yang baik, dan memuaskan, melaksanakan prosedur dan disiplin, dapat dipercaya dalam bekerja, hadir setiap hari sesuai jam kerja, memiliki kecakapan bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai daya guna sebesar-besarnya. Kinerja adalah suatu hal penting di dalam sebuah perusahaan karena dari kinerja, dapat diketahui seberapa jauh pencapaian perusahaan dalam mencapai cita-cita yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja karyawan dapat meningkat didukung oleh iklim organisasi yang baik. Hal ini diperkuat menurut Anderson dan West [1] merancang skala yang

mengukur iklim tersebut berdasarkan empat dimensi yaitu visi, keselamatan partisipatif, orientasi tugas, dan dukungan untuk inovasi. Dimensi visi mengacu pada tingkat kesepakatan dan pemahaman yang dimiliki individu tentang tujuan organisasi. Keamanan partisipatif tercermin dari cara anggota tim merasa diterima oleh orang lain dan bersedia berbagi informasi tentang masalah tim. Orientasi tugas dibuktikan dengan niat para kolaborator untuk menyumbangkan ide-ide yang berguna dan untuk mendukung ide-ide orang lain yang memungkinkan hasil terbaik untuk diperoleh. Kepemimpinan merupakan sikap, tindakan, perilaku, kebiasaan, dan karakter diri sendiri. Dalam hal ini pemimpin harus banyak berintrospeksi saat memimpin orang lain dan terus belajar memimpin diri sendiri, karena kepemimpinan tumbuh dari dalam memiliki relevansi dengan iklim organisasi. Iklim organisasi diukur melalui lima dimensi, yaitu: *responsibility* (tanggung jawab), *Identity* (identitas), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), dan *Conflict* (konflik). Kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja yang tinggi jika disalurkan pada arah yang benar dan bermanfaat akan membawa pada hasil kerja yang tinggi dan menguntungkan bagi organisasi. Kualitas dan upaya (*effort*) maupun intensitasnya, dan konsisten dengan arah dan tujuan organisasi (*organizational goals*) maka motivasi menjadi sangat penting sebagai sebuah proses pemenuhan kebutuhan. Proses motivasi ini kepentingannya dengan perilaku kerja, maka pengurangan tegangan harus diarahkan pada tujuan tujuan organisasi dan motivasi menjadi persyaratan bahwa kebutuhan individu itu sesuai (*compatible*) dan konsisten dengan tujuan organisasi.

Selain iklim organisasi, kepemimpinan autentik juga dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Kepemimpinan autentik mengacu pada kapasitas individu (psikologis) dalam kondisi organisasi sehingga mendapatkan kesadaran diri dan perilaku yang lebih tinggi (pengaturan diri yang positif). Tipe pemimpin ini memiliki emosi positif, kepercayaan diri, transparansi, optimisme, dan moral yang tinggi menemukan bahwa kepemimpinan autentik memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan rekan kerja serta kepuasan kerja secara umum tetapi tidak terkait dengan kepuasan tugas atau kepuasan pemimpin.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja [2]. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya [3]

Kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan pada setiap instansi, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, sasaran kerja dan kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Menurut [4] kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pendapat lain menurut [5] “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Dari teori-teori tersebut disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau proses yang dihasilkan oleh pegawai dengan beberapa aspek yang telah disepakati untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, yang mana kinerja ini menjadi sangat penting karena akan memberikan dampak yang sangat berarti pada sebuah instansi.

Rumah Sakit adalah tempat yang menyediakan atau memajukan pelayanan medis kepada mereka yang membutuhkan pelayanan pengobatan atau pemulihan. Rumah sakit sebagai pusat rujukan sangat penting. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi kesembuhan pasien.

Sebuah layanan medis populer untuk semua pasien. Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu hal yang sangat penting untuk membantu kembang nya rumah sakit yang menjadi tolak ukur dalam penilaian suatu perkembangan mutu pelayanan di sebuah rumah sakit tersebut. Rumah sakit sebagai penyedia jasa yang bersifat tidak berwujud, maka dari itu SDM merupakan unsur yang terpenting didalam produksi ataupun penyampaian jasa pelayanan yang berkualitas di rumah sakit.

Tabel berikut merupakan tabel capaian kinerja organisasi yang merupakan gambaran dari laporan program/kegiatan yang dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok pada tahun 2019 sampai dengan 2021

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Kinerja

No	Program/Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)		
			2019	2020	2021
1.	Meningkatnya kualitas layanan kesehatan perorangan.	100	75	70	73
2.	Penyediaan pendukung peningkatan pelayanan rumah sakit.	100	80	83	75
3.	Peningkatan kuantitas dan kualitas sarana & prasarana rumah sakit.	100	75	77	75
4.	Pelaksanaan proses bimbingan persiapan Akreditasi rumah sakit.	100	60	60	65
Jumlah Rata-Rata		100	72,5	72,5	72

Sumber: Data Sekunder, Lakip RSUD Aro Suka Kab. Solok, 2021.

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwasanya pencapaian target dari program kerja Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok selama 3

(tiga) tahun terakhir masih jauh dari target yang diharapkan dan juga mengalami kenaikan dan penurunan (tidak stabil) dari tahun ke tahun. Hal ini dilihat dari beberapa program atau kegiatan seperti: (1) Meningkatnya kualitas layanan kesehatan perorangan dari 100 persen yang ditargetkan, hanya bisa direalisasikan pada tahun 2019 sebesar 75 persen, tahun 2020 turun menjadi 70 persen dan naik sedikit pada tahun 2021 sebesar 73 persen; (2) Penyediaan pendukung peningkatan pelayanan rumah sakit dari 100 persen ditargetkan hanya

bisa direalisasikan pada tahun 2019 sebesar 80 persen, pada tahun 2020 naik menjadi 83 persen dan menurun pada tahun 2021 menjadi 75 persen; (3) Peningkatan kuantitas dan kualitas sarana & prasarana rumah sakit dari 100% ditargetkan hanya bisa direalisasikan pada tahun 2019 sebesar 75 persen, pada tahun 2020 naik menjadi 77 persen dan menurun pada tahun 2021 sebesar 75 persen dan (4) Pelaksanaan proses bimbingan persiapan Akreditasi rumah sakit dari 100 persen ditargetkan hanya bisa direalisasikan pada tahun 2019 sebesar 60 persen, pada tahun 2020 tetap 60 persen dan naik tahun 2020 sebesar 65 persen.

Berdasarkan evaluasi hasil kinerja di atas, kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok belum maksimal dan masih terdapat beberapa permasalahan di lembaga yang perlu ditingkatkan dan semuanya belum dapat diselesaikan secara individu. Disebuah rumah sakit tentulah akan sangat berhubungan dengan SDM untuk terkait pada saat pengembangan suatu kompetensi tersebut. Kompetensi yang pada umumnya mudah dipahami sebagai suatu kombinasi yang berada diantara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) seseorang yang diberikan tanggung jawab tersebut (karyawannya) maka dapat mampu melaksanakan pekerjaan itu.

Dalam hal ini berdasarkan observasi yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok ditemukan beberapa fenomena yaitu kurangnya sarana pelayanan seperti sarana dan prasarana yang masih perlu ditingkatkan, kebersihan fasilitas yang masih perlu dijaga dan masih banyak lagi yang lainnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [6] ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia

Tourism Development Corporation (ITDC). Pada penelitian yang dilakukan oleh [7] ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Timbul Jaya Motor Boyolali. Pada penelitian yang dilakukan oleh [8] ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok ditemukan beberapa fenomena yaitu tambahan penghasilan dapat meningkatkan hasil kerja pegawai, kurangnya sarana pelayanan seperti sarana dan prasarana yang masih perlu ditingkatkan, kebersihan fasilitas yang masih perlu dijaga dan masih banyak lagi yang lainnya. masih perlu ditingkatkannya keinginan pegawai dalam bekerja serta masih rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap hasil kerja yang diperoleh.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSUD AROSUKA KABUPATEN SOLOK**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok yang belum optimal.
2. Belum optimalnya kinerja Aparatur Sipil Negara pada RSUD Arosuka Kabupaten Solok disinyalir disebabkan oleh kepemimpinan yang belum mampu mengayomi bawahan

3. Kurangnya sarana pelayanan yang masih perlu ditingkatkan.
4. Kebersihan fasilitas yang masih perlu dijaga.
5. Masih rendahnya keinginan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Masih rendahnya kepuasan pegawai terhadap hasil kerja yang diperolehnya.
7. Masih banyak pegawai yang bekerja tidak memenuhi standar kerja.
8. Pemberian bonus pegawai yang masih harus perlu diperhatikan.
9. Rendahnya produktivitas tenaga pegawai dari waktu ke waktu.
10. Banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
11. Masih jauhnya ketertinggalan target kinerja pegawai dari yang seharusnya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada RSUD Arosuka Kabupaten Solok, dalam penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan, iklim organisasi, Kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara RSUD Arosuka Kabupaten Solok. Kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) sebagai variable bebas, kepuasan kerja (Z), dan Kinerja (Y) sebagai variable terikat. Adapun penelitian lapangan akan dilakukan pada Agustus 2022 dimana subjek penelitian seluruh ASN pada RSUD Arosuka Kabupaten Solok

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan batasan masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan ASN terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?
2. Bagaimanakah pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja kerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?
3. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Kinerja Solok?
4. Bagaimanakah pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?
5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?
6. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?
7. Bagaimanakah pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendiskripsikan secara empiris tentang:

1. Pengaruh Kepemimpinan ASN terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?
2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?
4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?
5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?
6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?
7. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang di kelompokkan atas manfaat akademik, praktik dan peneliti, yaitu:

1. Akademik

Penelitian ini merupakan implementasi atas teori-teori yang telah penulis dapatkan selama masa studi dan menambah pengetahuan tentang hubungan empiris antara Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

2. Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok sebagai sebuah sekolah dalam rangka memahami secara empiris tentang kinerja ASN dan mengetahui faktor-faktor penentunya.

3. Peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti yang akan datang dan dijadikan sebagai salah satu sumber referensi dalam memahami keterkaitan antara Kepemimpinan, Iklim Organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja di suatu instansi atau organisasi.