

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Setiap organisasi rumah sakit dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya . termasuk pengaruh penetapan disiplin kerja, kemampuan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi

Rumah sakit di pesisir selatan berjumlah 13 rumah sakit setiap rumah sakit di di pesisir selatan ingin menjadi yang terbaik. Dengan mengoptimalkan kemampuan kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia terus ditingkatkan berbagai rumah sakit dengan tujuan bahwa kemampuan sumber daya manusia para pegawai rumah sakit terus berkembang dan bekompeten untuk mencapai sebuah tujuan

dimana untuk membentuk suatu fasilitas yang di inginkan untuk mengembangkan rumah sakit dr.mzein painan.

Rumah sakit dr.m.zein painan atau yang lebih akrab dikenal dengan sebutan m.zein ini merupakan sebuah rumah sakit swasta yang khusus menangani semua hal yang berhubungan dengan kesehatan masyarakat dan sekitarnya. Rumah sakit ini berdiri pada tahun 1979 di bangun oleh pemerintah colonial belanda dengan 5 lantai dan berkapasitas 170 tempat tidur rumah sakit bersalin jatinegara di dalam kemasyarakatan sekitarnya yang merupakan cikal bakal dari m.zein painan ini. dijelaskan bahwa rumah bersalin jatinegara awalnya mempunyai banyak 50 tempat tidur. kebidanan dan kandungan mengembangkan pelayanan menjadi 13 kamar dan mengganti rumah bersalin jati Negara menjadi rumah bersalin dr.mzein painan. Rumah sakit dr.mzein painan ini pertama ini terletak di jalan taman spora painan pesisir selatan Sebagai bentuk kepedulian para prakarsa ini terhadap untuk kepedulian masyarakat sekitarnya masyarakat mzein membangun kamar kapasitas yang khusus semakin banyak, akhirnya didirikanlah mzein ini kemudian mengajukan ijin untuk mendirikan rumah sakit pada tanggal 02 february 1979 Tanggal tersebut merupakan tanggal resmi berdirinya rumah sakit mzein painan. dalam upaya untuk memberikan kemudahan pelayanan pada masyarakat luas, maka didirikanlah cabang-cabang mzein yang tersebar di daerah Indonesia. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. M. Zein Painan yang tidak maksimal karena pada saat pegawai tidak disiplin untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung

jawabnya akan tertunda, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Rumah Sakit Dr. M. Zein Painan yang kurang maksimal akan berdampak buruk pada Rumah Sakit Dr. M. Zein Painan

Kinerja Pegawai Kinerja merupakan atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Potter dalam **Rikantika (2016)**. menyatakan bahwa kinerja adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi sektor publik. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mencapai kepuasan masyarakat yang optimal. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu organisasi akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi

oleh faktor kepemimpinan. Oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan sebuah organisasi.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai harus didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Menurut **Rahmawati (2015)** disiplin berasal dari kata “decipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kemampuan kerja Menurut **Rurin Rikantika (2015)** bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk “inisiatif”. kemampuan menunjukkan potensi orang untuk

melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Saat ini karyawan dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja karyawan karena rendahnya kemampuan karyawan.

Dengan penjelasan yang telah dikemukakan, peneliti bertujuan untuk menjelaskan Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan. Maka penelitian ini mengangkat judul

“PENGARUH DISIPLIN KERJA KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT DR.M.ZEIN PAINAN”.

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah masalah sebagai berikut :

1. disiplin kerja pegawai yang masih kurang maksimal
2. Kurangnya keterampilan pegawai
3. Keahlian pegawai masih sangat dibutuhkan

4. Pemanfaatan faktor faktor kemampuan kerja yang belum maksimal
5. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik masih diperlukan.

1.3 Batasan Masalah

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan pada rumah sakit hermina kota padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Gaya kepemimpinan?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap Gaya kepemimpinan?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai?
5. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai?

6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening??
7. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Gaya kepemimpinan
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap Gaya kepemimpinan
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

A. Peneliti

1. Memberi kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung atau dilapangan.
2. Member kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk implementasi teori ke dalam praktek manajemen.

B. Perusahaan

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan factor disiplin kerja,kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan
2. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak, baik untuk pimpinan dan manajemen organisasi dalam mengembangkan produktivitas karyawan sehingga karyawan dapat bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang akan mending tercapainya visi dan misi rumah sakit.
3. Diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan referensi bagi perusahaan ketika rumah sakit melakukan pembaharuan program untuk kemajuan perusahaan.

C. Akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.