

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kesehatan merupakan hal yang sangat penting agar manusia dapat melakukan aktivitas dan bertahan hidup. Pentingnya kesehatan ini mendorong pemerintah untuk mendirikan lembaga kesehatan agar dapat memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Lembaga kesehatan adalah salah satu jenis layanan publik yang merupakan ujung tombak dalam pembangunan kesehatan masyarakat. Sebagai layanan publik yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Lembaga kesehatan diharapkan mampu memberikan layanan terbaik bagi masyarakat. Untuk itu agar tujuan tersebut bisa tercapai di butuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Keberhasilan pelayanan kesehatan rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan keperawatan yang bisa di sebut dengan asuhan keperawatan, oleh karena itu, agar terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberi pelayanan yang memuaskan.

Kebutuhan akan layanan rumah sakit yang bermutu semakin meningkat seiring dengan semakin membaiknya perkonomian dan derajat kesehatan masyarakat. Hal ini yang menjadi pemicu bermunculannya rumah sakit swasta

dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir. Untuk menghadapi persaingan ini, rumah sakit harus meningkatkan profesionalisme melalui peningkatan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien dan harus menyediakan pelayanan kesehatan yang prima selama 24 jam sehari, pelayanan profesional hanya dapat di capai bila rumah sakit memiliki sumber daya yang berkualitas.

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan Torang, (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi.

Fitriastuti (2014) berpendapat bahwa dapat berbentuk karyawan yang membantu memecahkan permasalahan orang lain yang di luar kewenangan dan tanggung jawab pekerjaanya. merupakan perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat dalam deskripsi kerja formal tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena akan meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi. Dengan demikian pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi ditandai dengan sikap ingin tahu, empati dan kreatif, sehingga mereka dapat menampilkan kinerja yang baik dengan cara membantu rekan kerja dan atasannya dalam menyelesaikan masalah dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mewujudkan perilaku tersebut dibutuhkannya sosok gaya pemimpin yang bijak sana. Pada dasarnya Kepemimpinan, yaitu memberikan “sesuatu” agar pengikut bergerak menuju tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan fondasi dalam suatu organisasi karena kepemimpinan memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan terhadap kualitas proses bekerja yang akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi.

Menurut **Sutrisno (2014)** gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam sudut pandang perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari otoratik sampai demokratik. Itulah sebabnya, perintah pimpinan sesuai dengan karakter masing-masing pemimpin. Namun, pimpinan juga diharapkan mampu memahami karakteristik pegawai dalam bekerja. Kebiasaan yang ada di lingkungan kerja juga menentukan seberapa besar kualitas kerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan diperlukan juga sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Namun, tidak semua sumber daya manusia memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas dari sumber daya itu sendiri dapat dilihat dari bagaimana *motivasi* yang ditunjukkan.

motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan seseorang kepada yang lain atau dari dalam diri sendiri, keinginan untuk melakukansuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.

Menurut **Hasibuan (2016)** mengatakan motivasi adalah dorongan atau daya penggerak dan hanaya diberikan kepada manusia, khususnya kepada pegawai atau

karyawan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan membutuhkan semangat dan disiplin yang baik dari setiap pegawai yang ada.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi juga diperlukan pelatihan. karena Manusia adalah mahluk sosial, maka pada dasarnya manusia tidak mampu hidup sendiri di dalam dunia ini baik sendiri dalam konteks fisik maupun dalam konteks sosial budaya. Di samping itu, sebagai mahluk sosial, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya dan peristiwa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia untuk berkomunikasi, ungkap **Muhibudin Wijaya Laksana (2015)**.

Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja. Menurut **Widodo (2015)** pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya.

Rumah Sakit Umum Daerah Pratama Tapan (RSUD Pratama Tapan) merupakan rumah sakit yang terletak paling selatan di Kabupaten Pesisir Selatan yang diresmikan pada bulan maret 2017 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 agustus 2017. Rumah Sakit Umum Daerah Pratama Tapan dikukuhkan sebagai pusat rujukan kesehatan di tapan. Dengan status demikian Rumah Sakit Pratama

Tapan harus berbenah diri dengan meningkatkan kualitas layanan agar dapat menjalankan fungsi dan tugas pokok dengan baik.

Dari observasi yang peneliti lakukan di RSUD Pratama Tapan terlihat bahwa kinerja karyawan RSUD Pratama Tapan masih belum begitu optimal. Hal tersebut terlihat masih banyak karyawan atau tim medis yang kurang aktif dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh RSUD Pratama Tapan. Selain itu ada juga karyawan yang pulang lebih awal dari jam yang seharusnya, serta ada karyawan yang datang ke kantor namun hanya melakukan tanda tangan sebagai syarat absen saja, dan ada juga karyawan yang tidak melakukan kewajiban tugasnya malah menonton tv serta ada juga yang melakukan aktivitas di luar kewajibannya. Ada juga beberapa dari mereka yang terlalu fokus pada pekerjaan sendiri, kurang peduli dengan teman kerja serta kondisi lingkungan yang berantakan. Hal itu disebabkan karena kurangnya rasa empati yang dimiliki oleh masing-masing karyawan atau tim medis baik dengan sesama rekan kerja maupun terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Sebagai pusat rujukan kesehatan di Kota Tapan RSUD Pratama Tapan diharapkan memiliki kinerja karyawan yang mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Oleh karena itu Kinerja karyawan yang baik akan dapat melibatkan beberapa perilaku, misalnya perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan kepada semua orang.

Perilaku-perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah tersendiri bagi karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku sosial yang positif. Ini

merupakan alasan mengapa kinerja karyawan merupakan perilaku yang penting dalam organisasi, adanya kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kemampuan kerja yang baik. Untuk mencapai itu semua dibutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik antar lini serta cerdas dalam mengontrol emosional dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arik Sandra Jaya Dkk, (2017).malakukan penelitian dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kelurahan dikota lubuk linggau. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian yang dilakukan oleh Arik sandra ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Namun perbedaannya dengan penelitian yang sekarang adalah peneliti menggunakan tiga variabel independen yaitu gaya Kepemimpinan, motivasi dan pelatihan serta variabel dependennya tetap menggunakan kinerja karyawan.

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberi motivasi. Sehingga karyawan bisa lebih timbul rasa semangat dia bekerja. **Hasibuan (2016)** mengatakan motivasi adalah dorongan atau daya penggerak dan hanaya diberikan kepada manusia, khususnya kepada pegawai atau karyawan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan membutuhkan semangat dan disiplin yang baik dari setiap pegawai yang ada.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi juga perlu pelatihan.

Menurut **Widodo (2015)** pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan pelatihan yang memadai. Pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting, karena adanya pelatihan pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya pelatihan maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karena itu dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompotensi tinggi.

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan Rsud Pratama Tapan.”**

1.2 indentifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan masih rendah sehingga berdampak pada kinerja karyawan RSUD pratama tapan.
2. Kurangnya memberi motivasi terhadap kinerja karyawan RSUD pratama tapan.

3. Kurangnya memberi pelatihan, untuk meningkatkan keahlian terhadap kinerja karyawan RSUD pratama tapan.
4. Kinerja karyawan masih kurang maksimal pada RSUD pratama tapan.
5. Keterbatasan alat-alat di RSUD Pratama Tapan sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
6. Metode pengukuran kinerja rumah sakit yang digunakan hanya berorientasi pada jangka pendek.
7. Kurangnya kontribusi rumah sakit dalam bersinergi dengan pemerintah daerah untuk melaksanakan tugasnya dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat.

1.2 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pelatihan (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada RSUD Pratama Tapan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD Pratama Tapan berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSUD pratama tapan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD pratama tapan ?

3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja pada RSUD pratama tapan ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSUD pratama tapan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD pratama tapan.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSUD pratama tapan.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD pratama tapan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan RSUD pratama tapan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam

menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan atau Tim Medis RSUD Pratama Tapan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada RSUD Pratama Tapan. berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.