

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

keberhasilan suatu organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi/instansi [1]. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar instansi Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting sebagai penentu kesehatan atau organisasi yang lainnya dapat berkembang, sehingga mewujudkan instansi kesehatan yang berkualitas ditengah masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai dapat terlihat jelas dalam hasil pekerjaan yang dikerjakannya dalam menangani pasien[2]. Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan motivasi yang diberikan rumah sakit.

Direktur adalah pemimpin yang mempunyai peranan sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi atau instalasi rumah sakit, Gaya Kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja pada pegawai. Gaya kepemimpinan yang dilakukan seseorang berbeda-beda sesuai dengan perbedaan karakteristik setiap karyawannya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi bawahan[2]. Karyawan akan merasakan senang apabila pemimpin memperlakukan dengan baik, dan akan merasakan puas dengan kerjanya. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang terlihat pada sikap positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaan tersebut. Pada objek penelitian ini, berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis diketahui bahwa banyak pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih Pematangsiantar mengalami ketidaknyamanan bekerja akibat cara kepemimpinan yang salah, pegawai pernah melakukan aksi mogok kerja dikarenakan mereka tidak menerima remunerasi selama 10 bulan karena pimpinan tidak menyerahkan usulan kepada walikota dan juga tidak membuat draft pembagian secara

terperinci. Aksi mogok kerja para pegawai berdampak pada para pasien yang tidak mendapatkan layanan perawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di mana gaya kepemimpinan berorientasi pegawai yang tinggi menghasilkan kinerja yang baik [3]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [4].

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi khususnya lembaga kesehatan, untuk menghasilkan kinerja yang optimal yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbandingan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyak diyakini yang seharusnya diterima [5]. Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang memberikan pelayanan jasa yang memiliki keunikan tersendiri karena selain mempunyai misi sosial, juga harus menjalankan fungsi bisnisnya agar dapat tumbuh dan berkembang. Berdasarkan hasil wawancara penulis, pegawai di RSUD Dr Djasamen Saragih Pematangsiantar merasa kurang puas dalam bekerja dikarenakan susah untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi, dan prestasi kerja pegawai tidak berpengaruh untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [6]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [7].

Motivasi Kerja adalah dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [8]. Berdasarkan hasil wawancara penulis, adanya keluhan tentang insentif atau imbalan yang diberikan belum sesuai dengan resiko kerja, beban kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pegawai yang bekerja 24 jam mengaku insentifnya disamakan dengan pegawai lainnya yang kerja kurang dari 24 jam sementara mereka yang melakukan pelayanan dan kontak langsung dengan pasien 24 jam. Para pegawai mengaku yang satu golongan menerima insentif yang sama namun kinerja yang diberikan berbeda sehingga pegawai tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, misalkan pegawai A bekerja biasa-biasa/standart saja atau mungkin dibawah standart dan insentifnya disamakan dengan pegawai B yang memiliki golongan yang sama yang giat bekerja dan diatas standart, hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai B yang baik atau bahkan ingin bekerja lebih baik justru kembali bekerja seadanya. Kondisi ini menjelaskan adanya rasa cemburu dan rasa tidak adil diantara pegawai. Fenomena lain yang ditemukan yaitu pembayaran insentif sering kali mengalami keterlambatan, seharusnya pegawai menerima insentif setiap bulannya namun bisa sampai tiga bulan sekali bahkan satu

semester sekali. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [9]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [10].

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dibahas diatas, maka dirumuskan suatu permasalahan, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar?

1.3. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar:

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pegawai
2. Variabel Bebas (X) : Gaya Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3).
3. Objek Penelitian: RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar.
4. Periode Pengamatan: Tahun 2020.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberi masukan dan referensi kepada pihak RSUD Dr Djasamen Saragih Pematangsiantar dalam merumuskan strategi atau keputusan yang tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih Pematangsiantar.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di RS Islam Faisal Makassar” [3].

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian, peneliti sebelumnya menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi sedangkan penelitian ini menambahkan variabel bebas kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyak diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan rasa yang timbul dari diri seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
2. Objek penelitian, peneliti terdahulu objeknya pada RS Islam Faisal Makassar sedangkan penelitian ini dilakukan pada RSUD Dr Djasamen Saragih Pematangsiantar.
3. Periode pengamatan sebelumnya dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.