

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga dan kekuatan, yang diperlukan untuk menghasilkan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara beberapa sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak dari sebuah perusahaan, organisasi, ataupun instansi untuk mencapai tujuan mereka.

Organisasi adalah sistem sosial, faktor utama untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi adalah sumber daya manusia Rad et.al (2006). Faktor terpentingnya adalah sumber daya manusia digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya. Untuk memperoleh keunggulan persaingan yang sangat kompetitif dalam pasar, perusahaan harus melakukan strategi yaitu dengan mengoptimalkan sumber daya secara yang efektif dan efisien ,Ahmed dan Islam (2011).

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen organisasi yang paling berharga dan memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan faktor lainnya karena manusia memiliki akal, pikiran, keinginan, pengetahuan, keterampilan, dan menunjukkan beraneka ragam perilaku. Keunikan dan keaneka-ragaman tersebut

dapat dikelola dengan baik agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melakukan perubahan-perubahan untuk menghadapi persaingan bisnis di era yang semakin ketat saat ini.

Sebuah perusahaan harus memiliki nilai lebih untuk bisa menghadapi persaingan antar perusahaan. Apabila organisasi dapat menarik perhatian dari kelebihan yang dimilikinya maka bisa dikatakan organisasi tersebut berhasil dibandingkan organisasi lain. Kunci sukses sebuah perubahan pada suatu organisasi salah satunya adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi, Sahertian (2010). Karena alat secanggih apapun yang dimiliki suatu organisasi tidak akan bermanfaat jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikutsertakan. Agar sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan dapat bekerja dengan efisien dan efektif, maka kepemimpinan juga memegang peranan yang penting untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi itu, Sahertian (2010). Menurut Gilley et.al (dalam Djuraidi dan Laily, 2020) kepemimpinan yang efektif akan membuat kinerja karyawan meningkat dalam perubahan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Tindakan karyawan akan mengacu pada gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Peran pemimpin sangat diperlukan dalam menetapkan tujuan, mengalokasikan sumber daya, memfokuskan perhatian pada tujuan perusahaan, mengkoordinasikan perubahan yang terjadi dan membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, serta menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi.

Maka tidak heran seluruh organisasi dan instansi dalam mencapai tujuannya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumberdaya manusia pada umumnya memiliki tujuan untuk memperoleh tingkat pengembangan pekerja setinggi-tingginya, hubungan yang baik dalam lingkungan kerja serta mengatur keserasian antar sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam kerja sama, sehingga diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja. Setiap perusahaan pasti juga mengharapkan loyalitas yang tinggi dari semua karyawannya sehingga memberi dampak yang besar kepada perusahaan tersebut.

Adeoye dan Torubelli (dalam Mubarak dan Darmanto ,2015) mengatakan bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi dalam organisasi akan merasa lebih bahagia dalam bekerja, menghabiskan lebih sedikit waktu untuk meninggalkan pekerjaannya dan kecendrungan untuk meninggalkan organisasi lebih sedikit. Robbins dan Judge (2013), berpendapat bahwa karyawan yang berkomitmen akan memiliki sedikit kemungkinan untuk mereka terlibat dalam hal yang dapat merugikan perusahaan karena memiliki rasa loyalitas yang tinggi. Komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi tersebut, Robbins dan Judge (2008). Komitmen organisasional di

perlu sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan muncul kompetensi yang baik sehingga kinerja yang tinggi akan muncul pula pada organisasi tersebut.

Kinerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi, karena kinerja pegawai akan membawa organisasi dalam mencapai tujuannya organisasi. Kinerja pada hakikatnya yaitu bentuk perilaku yang dihasilkan individu sebagai bentuk dari prestasi kerja yang telah dilakukan pekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Milkovich dan Boudreau (dalam Wahyuningsih, 2003) kinerja merupakan suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu, dimana baik itu kinerja organisasi akan berdampak pada kinerja karyawannya.

Dalam kinerja tentunya dikenal dengan penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu proses dalam organisasi untuk menilai dan melihat kinerja dari karyawan. Sikula (dalam Mangkunegara, 2008: 69), mengemukakan penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Kinerja karyawan tentunya tidak akan lepas dari peran pemimpin di dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2002), menguraikan bahwa : penilaian kinerja adalah suatu proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. . Penilaian kinerja juga

disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Pada dasarnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan setiap pemimpin memberikan suatu metode kepemimpinan tentunya berbeda dan hal ini sangat penting dalam suatu organisasi karena pemimpin memiliki peran yang besar dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. jadi pada dasarnya pemimpin harus memiliki kharisma, wibawa, hubungan yang baik dengan karyawan, dan harus bisa membuat karyawan satu tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja karyawan, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi Handoko, (2001:293). Sedangkan agar memiliki keefektifan Berg dan Baron (dalam Sunarsih, 2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Peran pemimpin memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut House (dalam Yukl, 2009) kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, menjadikan orang lain mampu memberikan kontribusinya demi keberhasilan organisasi.

Pada saat ini kepemimpinan adalah salah satu topik yang menarik untuk diteliti, dimana kepemimpinan menjadi suatu topik yang banyak dibahas oleh berbagai kalangan. Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat melakukan cara-cara tertentu untuk dapat di percayai karyawan dan merasa nyaman dengan pekerjaan agar dapat terjadi peningkatan kinerja.

Kepemimpinan transformasional dianggap lebih cocok daripada model kepemimpinan yang lainnya. Kepemimpinan transformasional akan membuat para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka, Yulk (2010). Yunita (2008) menyatakan kepemimpinan transformasional menciptakan visi organisasi yang dinamis sehingga menciptakan suatu inovasi. Selain dari sistem kepemimpinan yang diterapkan untuk membuat karyawan menjadi lebih produktif di butuhkan juga komitmen dari karyawan untuk organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2013), berpendapat bahwa karyawan yang berkomitmen akan memiliki sedikit kemungkinan untuk mereka terlibat dalam hal yang dapat merugikan perusahaan karena memiliki rasa loyalitas yang tinggi. Komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi tersebut, Robbins dan Judge (2008). Komitmen organisasional di perlukan sebagai salah

satu indikator kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya suatu organisasi, penilaian kinerja penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategi organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual.

Pemerintah Kabupaten Pasaman yang merupakan unsur penunjang penyelenggaraan RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LUBUK SIKAPING adalah salah satu SKPD dilingkungan pemerintah daerah dibidang Pelayanan Kesehatan. Sebagai salah satu Satuan Kerja Pemerintah Daerah di lingkungan PEMDA yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD (PPK – BLUD) dan dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang /jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Hal tersebut bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat, memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan dan sejalan dengan praktek bisnis yang sehat. Demikian halnya dengan Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman, perkembangan Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping menjadi PPK – BLUD merupakan peluang yang sangat baik bagi kelangsungan hidup Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping dimasa yang akan datang adanya kewenangan dalam penggunaan anggaran terutama pembelanjaan.

Rumah Sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat pakar, padat modal dan padat tehnologi. Kompleksitas ini muncul karena pelayanan di Rumah Sakit menyangkut berbagai fungsi, antara lain pelayanan,

pendidikan dan penelitian, serta mencakup berbagai tingkatan maupun jenis disiplin pelayanan. Agar rumah sakit mampu melaksanakan fungsi yang demikian kompleks, rumah sakit harus memiliki perangkat penunjang sumber daya manusia yang profesional baik di bidang teknis medis maupun administrasi kesehatan.

Visi dan Misi SKPD

1. Visi Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping adalah
“ Menjadikan Rumah Sakit yang dipercaya dan bermutu dengan mengutamakan kepuasan pasien “
2. Untuk mewujudkan visi tersebut diperlukan misi yang harus dilaksanakan adalah
 - a. Menyelenggarakan pelayanan yang bermutu, profesional dengan mengutamakan keselamatan pasien
 - b. Menjadikan rumah sakit yang bersih, nyaman dan berwawasan lingkungan
 - c. Menciptakan budaya petugas yang ramah dan murah senyum serta dapat memberikan informasi yang sesuai kebutuhan pasien
 - d. Meningkatkan dan memelihara sarana, prasarana dan peralatan disertai ketersediaan petugas yang kompeten dibidangnya
 - e. Mengoptimalkan manajemen rumah sakit dengan pengelolaan administrasi yang cepat, akurat, dan sesuai standar

- f. Mengembangkan potensi, kompetensi, etos dan budaya kerja SDM rumah sakit yang selalu siap menghadapi perubahan
- g. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan efisien sehingga staf puas

Tabel 1-1
Data Jumlah Kunjungan Rawat Jalan Tahun 2017-2019

NO	POLI KLINIK	TAHUN		
		2017	2018	2019
1	Penyakit Dalam/ Interne	13.879	15.673	17.671
4	Bedah	6.683	6.169	6.117
3	Anak	2.973	2.756	3.299
4	Kebidanan	4.541	6.169	2.792
5	Gigi	1.644	1.603	1.652
6	Mata	6.905	6.455	6.324
7	Umum	43	79	345
8	Igd	-	-	-
9	Paru	8.010	8.696	8.946
10	Neurologi	14.681	15.340	18.297
11	Tht	2.777	2.548	1.993
12	Jiwa	-	-	-
13	Kulit	-	-	-
14	Jantung Dan Pembuluh Darah	-	-	15
15	Hemodialisa (Hd)	-	-	215
16	Ekg	-	-	1.001
17	Surat Keterangan Tidak Buta Warna	-	-	9
18	Bebas Narkoba	-	-	217
19	Surat Keterangan Dokter	-	-	1.419
JUMLAH		62.136	62.435	70.348

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah LubukSikaping, 2021

Dilihat dari tabel diatas, terjadi peningkatan yang signifikan untuk kunjungan rawat jalan dari tahun ke tahun. Tahun 2017-2018 terjadi peningkatan

ditahun 2018 jumlah pengunjung rawat jalan yaitu 62.435.dan terjadi peningkatan pada tahun 2019 sebanyak 70. 348.

Kunjungan rawat jalan yang meningkat di tahun 2019 yakni poliklinik penyakit dalam, poliklinik kebidanan, poliklinik gigi, poliklinik umum dan poliklinik Neurologi.

Tabel 1-2
Data Jumlah Kunjungan Pasien Rrawat Inap 2018-2019

NO.	Diagnosa	Jumlah	
		2018	2019
1.	Rawatan Anak dan Perinatologi	1.611	1.858
2.	Rawatan Interne	1.760	1.880
3.	Rawatan Bedah	1.393	1.294
4.	Rawatan VIP	1.080	1.094
5.	Rawatan Kebidanan dan Kandungan	1.892	1.709
6.	Rawatan Neurologi	551	669
7.	Rawatan Paru	627	648
8.	Rawatan ICU	261	380
9.	Rawatan Mata	142	128
Total		9.317	9.660

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah LubukSikaping, 2021

Dilihat dari tabel diatas, untuk kunjungan rawat inap ditahun 2018 jumlah pengunjung rawat inap yaitu 9.317. untuk kunjungan rawat inap ditahun 2019 jumlah pengunjung rawat inap yaitu 9.660, Terjadi peningkatan sebesar 0,96 %.

Tabel 1-3
Daftar Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping

NO.	Jenis kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	32
2	Perempuan	105
Total		137

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah LubukSikaping, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping sebanyak 137 orang. Dimana didominasi oleh perawat perempuan sebanyak 105 orang sedangkan perawat laki-laki sebanyak 32 orang.

Berdasarkan latar belakang diatas,peneliti tertarik untuk melakukan penillitan mengenai ***“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping.”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

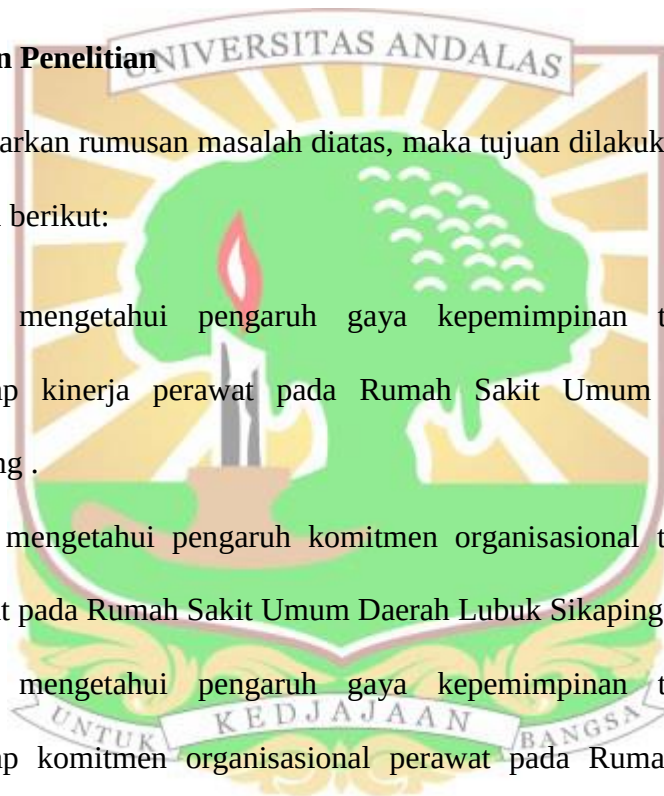
1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping?

3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping?
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping .
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping.



1.4 Manfaat Penelitian

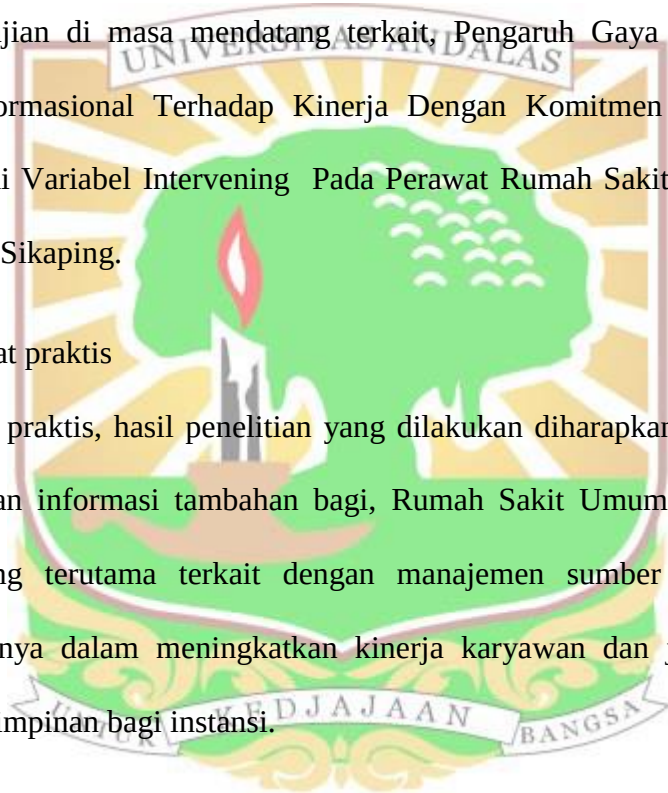
Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat akademis

Bagi pihak akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran dan kajian di masa mendatang terkait, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi masukan informasi tambahan bagi, Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping terutama terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan juga dalam hal kepemimpinan bagi instansi.



1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Objek dari penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping dengan variabel penelitian kepemimpinan transformasional, kinerja, dan komitmen organisasional.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan penelitian ini adalah:

BAB I: PENDAHULUAN

Terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Terdiri atas kerangka penelitian yang relevan dengan penelitian yaitu konsep Kinerja, konsep kepemimpinan transformasional, konsep *burnout*, kerangka konsep dan tinjauan penelitian terdahulu disertai hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Terdiri atas rancangan penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari uraian mengenai gambaran umum perusahaan, hasil yang diteliti dan dianalisis.

BAB V: PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian dan saran-saran yang dianggap perlu.

