

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting bagi setiap organisasi atau perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran suatu organisasi atau instansi tersebut tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan . Sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian yang dapat dijadikan sebagai suatu kekuatan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan. Terbukti perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi dan mempunyai peran strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktifitas organisasi. Pendekatan sumber daya manusia menitik beratkan pada asumsi bahwa manusia merupakan titik pusat segalanya, sehingga berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangatlah tergantung pada kemampuan dan kegiatan personilnya yang bekerja secara maksimal. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk memberikan kepada organisasi suatu tujuan kerja yang efektif. Oleh

karena itu, setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk selalu memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusianya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Pengembangan sumber daya aparatur yang diaplikasikan kedalam penguatan kinerja aparatur merupakan suatu langkah strategis dalam upaya menciptakan aparatur Negara yang lebih professional, sinergis dan lebih berwibawa dalam proses pengembangan tugas-tugas baik secara rutin administrative maupun dalam kerangka proyek operasional di unit kerja masing-masing aparat tersebut. Untuk mengefektifkan hasil kinerja, maka salah satu kata kunci yang menjadi perhatian kita adalah sumber daya aparatur, yang mana merupakan asset Negara yang harus mendapat perhatian secara serius terutama dalam kaitannya dengan implementasi berbagai kebijakan, mulai tingkat pusat sampai daerah.

Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah, baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Pemerintah daerah berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur, di segala bidang karena peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan. Begitu pula bagi setiap organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen adalah menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia melalui pendekatan sumber daya manusia.

Disamping itu pula, suatu instansi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya yang semakin meningkat termasuk sumber daya manusia, agar bertahan dalam persaingan dan mampu mencapai tujuan. Upaya tersebut sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia terhadap pengaruh kinerja pegawai. Sementara yang berhubungan dengan pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan organisasi misalnya untuk menetapkan kebijakan gaji pegawai, serta mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode tertentu, atau untuk memenuhi keperluan lainnya. Kinerja pegawai dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodic mengenai efektifitas operasional suatu instansi pemerintah berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri sipil, dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Manajemen dalam organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan seseorang dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan control, tidak terkecuali pada kantor RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. kepemimpinan merupakan kemampuan dan tingkah laku seorang pemimpin untuk menggerakkan, mendorong, membimbing serta berkomunikasi dengan bawahannya agar

mau bekerja dengan rela tanpa terpaksa dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan bersama.

Sumber daya manusia yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan pengarah, memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, kepemimpinan pendukung, bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan, kepemimpinan partisipatif berkonsentrasi dengan bawahan dan menggunakan sasaran dan ide mereka sebelum mengambil keputusan dan kepemimpinan berorientasi prestasi dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal serta terus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi kepemimpinan organisasi yang ditunjukkan dari perilaku pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi. Selain kemampuan manajerial pimpinan, Faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai bawahannya. Dimana pada dasarnya instansi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai

hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi atau instansi, jika mereka pegawainya dan pimpinannya tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai dan mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Rendahnya kinerja pegawai dan motivasi pegawai yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun harus selalu untuk didiskusikan . Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan untuk melakukan sesuatu. Karena pentingnya motivasi kerja maka keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Salah satunya adalah memberikan dorongan kepada bawahan, agar mereka melakukan tugas sesuai uraian dan penghargaan. Dengan adanya motivasi yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu tanggung jawab antara pimpinan dan pegawai atau antara pegawai yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang kompleks dengan padat karya dan padat modal yang beroperasi 24 jam per hari . Rumah sakit didirikan dan diselenggarakan dengan tujuan utama memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau kepada masyarakat, tindakan medis dan diagnostik serta

upaya rehabilitasi medis. Rumah sakit harus memiliki sumber daya yang bermutu dan professional dibidang teknis medis maupun administrasi kesehatan guna memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Kualitas pelayanan rumah sakit ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh tenaga pelayanan yang ada di rumah sakit. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam proses pembangunan . Kualitas sumber daya manusia mencakup banyak dimensi dan meliputi keterampilan termasuk keterampilan intelektual, sifat mengabdikan, inisiatif, kreatif dan tanggung jawab. Produktifitas pelayanan dan kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor yang mempengaruhi kerja pegawai salah satunya dengan menumbuhkan motivasi kerja dikalangan pegawai.

Penilaian prestasi kerja pegawai yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai tinggi atau rendahnya dilakukan dilakukan setiap tahun. Kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu. Walaupun fasilitas memadai, organisasi dan manajemen yang baik, prosedur kerja yang baik tanpa motivasi kerja yang tinggi maka sulit untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan

tekanan dan rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktifitas pegawai yang tinggi.

Setiap pemimpin dituntut untuk menampilkan kepribadian yang menyatu dalam ucapan, sikap dan perilakunya sehingga apapun tugas yang dibebankan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan rela dan penuh semangat. Setiap pimpinan yang memberikan motivasi secara tepat dan terarah akan mempengaruhi terhadap perubahan tingkah laku bawahannya, mereka akan bersedia menjalankan tugasnya dengan ikhlas dan sadar mempunyai tanggung jawab serta tidak merasa terpaksa.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi tersebut diatas, maka lingkungan kerja juga merupakan faktor pendukung dalam menciptakan semangat kerja yang kondusif. Di mana lingkungan kerja adalah kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam perusahaan, organisasi, dan instansi terkait yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan sangat erat.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien (Sedarmayanti 2007:1).

Rumah sakit merupakan bagian yang integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal dirumah sakit diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu out put yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan.

Rumah Sakit Umum Daerah H.Andi Sulthan Daeng Radja adalah rumah sakit Yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan terletak di jalan serikaya, NO.17 kabupaten Bulukumba. Dalam rangka mewujudkan visi misinya, Rumah Sakit Umum Daerah H.Andi Sulthan Daeng Radja memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan dan pedoman bagi direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Meskipun Rumah sakit kabupaten Bulukumba telah melakukan banyak perubahan namun kinerja pegawai dan prestasi kerja pada rumah sakit umum daerah H.Andi Sulthan Daeng Radja kabupaten Bulukumba masih belum optimal dilihat dari Berbagai persoalan yang muncul terkait kurang maksimalnya pelayanan rumah sakit, banyaknya aduan masyarakat terkait pelayanan rumah sakit misalnya:

1. Pasien peserta BPJS kelas 1, ditempatkan pada ruang kelas 2, dengan alasan ruang kelas 1, telah penuh sementara Permenkes

71 tahun 2013 pasal 22 disebutkan jika ruang perawatan yang menjadi hak peserta BPJS penuh, maka pasien berhak dirawat 1 tingkat di atasnya maksimal 3 hari.

2. Keluhan pasien yang tidak dilayani meskipun telah antri berjam-jam dengan alasan lampu padam padahal saat itu tidak ada pemadaman di Rumah sakit
3. Pasien yang kecewa dengan pelayanan rumah sakit memutuskan keluar dan memilih rumah sakit di kabupaten lain untuk mendapatkan perawatan.
4. Pasien lamban ditangani terkadang apotik rumah sakit kosong sehingga keluarga pasien membeli obat di luar rumah sakit

Permasalahan lainnya yakni lingkungan kerja yang belum maksimal , seperti adanya beberapa ruang kerja yang sempit, fasilitas kerja yang menunjang masih kurang seperti tersedianya meja kerja pegawai, bau yang kurang sedap disekitar rumah sakit jika musim hujan terjadi dan beberapa fasilitas umum yang rusak. Selain beberapa aduan dan keluhan masyarakat serta kondisi lingkungan yang belum maksimal, demikian juga kepuasan masyarakat terhadap pelayanan RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja belum maksimal hal tersebut dapat dilihat pada distribusi indeks kepuasan masyarakat berdasarkan jenis pelayanan pada table di bawah ini :

Tabel 1. Distribusi Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Menurut Jenis Pelayanan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba Tahun 2016

No	Unit Layanan	TW I	TW II	TW III	TW IV	JUMLAH	RERATA
1	IGD	80	79.16	72.67	69.79	301.62	75.41
2	IRJA	84	85.49	81.63	71.73	322.85	80.71
3	IRNA	85	85.17	83.98	76.01	330.16	82.54
4	PERS & PERINATOLOGI	79	76.55	79.24	76.5	311.29	77.82
5	RADIOLOGI	90	77.5	78.96	73.98	320.44	80.11
6	LABORATORIUM	80	77.11	78.41	82.6	318.12	79.53
7	REHABILITASI MEDIK	90	78.53	79.86	76.01	324.4	81.10
8	FARMASI	85	78.42	78.79	78.2	320.41	80.10
JUMLAH							637.32
IKM TAHUN 2016							79.67

Sumber : Profil RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja Kab.Bulukumba tahun 2016

Dalam hal ini Pemerintah Daerah telah mengarahkan dan meminta seluruh jajaran rumah sakit untuk tetap berkomitmen meningkatkan kinerja dengan melaksanakan pelayanan yang terbaik sesuai dengan SOP. Mengingat RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja telah mendapatkan akreditasi bintang empat dari komite akreditasi rumah sakit, maka seharusnya standar harus dipertahankan dan ditingkatkan

Berdasarkan fenomena dan data indeks kepuasan masyarakat , yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja kabupaten Bulukumba”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah pokok sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja kabupaten Bulukumba
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja kabupaten Bulukumba.
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja kabupaten Bulukumba.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja kabupaten Bulukumba
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja kabupaten Bulukumba
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja kabupaten Bulukumba

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi RSUD H.Sulthan Daeng Radja kabupaten Bulukumba.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai kinerja yang maksimal.

2. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam pengetahuan manajemen sumberdaya manusia Khususnya mengenai kepemimpinan, motivasi , dan lingkungan kerja serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya agar lebih baik dari penelitian yang telah ada .

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti dalam mengembangkan kerangka pikir secara efektif terhadap pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Pihak lain

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya untuk menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.