

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen (Garengo, 2022).

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang merugi (Zhu, 2021).

Rumah Sakit Umum Martha Friska merupakan salah satu dari berbagai rumah sakit umum lainnya yang ada di kota Medan yang memiliki sumber daya manusia dari berbagai disiplin keahlian medis, dari profesi dokter, perawat, apoteker dan tenaga farmasi, rekam medis, gizi, laboratorium marketing, teknisi dan lainnya adalah merupakan karyawan yang sehari-hari melakukan aktivitasnya memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat (Tambusay, 2021).

Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan berdiri pada 24 Juli 2010 dan termasuk Rumah Sakit Tipe B. Pada tahun 2012 jumlah pasien yang berobat ke Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan perbulan cukup besar. Namun pada triwulan pertama tahun 2017 tingkat kunjungan ulang pasien rendah, dengan perbandingan antara pasien baru sebesar 65% dan pasien lama sebesar 35% (Harmoko, 2018).

Hal tersebut tidak lepas disebabkan oleh beberapa faktor yang tidak berjalan dengan baik, sehingga berdampak kepada kinerja SDM di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan. Minimnya kompetensi mengenai beberapa faktor semakin membawa RSU Martha Friska Multatuli kesituasi yang sulit sehingga manajemen RSU Martha Friska pada tanggal 5 April 2020 diambil alih oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk dijadikan Rumah Sakit rujukan Covid-19. Setelah 1 tahun, pada tanggal 1 Mei 2021 Rumah Sakit ini kembali menjadi Rumah Sakit Umum namun turun menjadi RS Tipe C.

Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang handal, maka sebuah rumah sakit akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, perlu diperhatikan faktor-faktor kepuasan dalam bekerja. Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka (Ghahremanlo, 2020).

Era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya melalui gaya kepemimpinan (Rahman, 2019).

Gaya kepemimpinan adalah sebagai salah satu faktor dari beberapa faktor penting lainnya untuk mendorong kinerja karyawan. Oleh karena pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang tegas dan berkeadilan sehingga dengan demikian maka kinerja karyawan akan dapat terwujud dengan baik. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi tersebut. Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau rumah sakit, sehingga seorang pemimpin diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kemampuan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya (Tambusay, 2021).

Sebagai sebuah rumah sakit yang memberikan pelayanan bagi masyarakat, oleh karena itu banyak faktor yang perlu dipersiapkan pimpinan manajemen dalam mempengaruhi kinerja sumber daya manusia RSUD Martha Friska. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong, yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Mendrofa et. al, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian Muhammad (2018) kepemimpinan & motivasi berpengaruh signifikan sebesar 90% terhadap kepuasan kerja, sisanya 10% dipengaruhi faktor lainnya. Hasil

penelitian Sinaga (2021) diketahui bahwa kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal.

Kualitas kerja merupakan persepsi pegawai terhadap mutu dalam menjalankan pekerjaan dengan penuh ketelitian, keterampilan, ketepatan serta kerapian terhadap keterkaitan hasil pekerjaan (Aristi, 2021). Dalam sebuah penelitian mengatakan bahwa menempatkan seseorang sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan akan meningkatkan kualitas kerjanya (Gustiawati, 2020).

Selain kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu juga dapat berhubungan dengan kinerja pegawai. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain (Astuti, 2018). Berdasarkan hasil penelitian Pratiwi (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo dengan nilai $p \text{ value} \leq \alpha$ ($0,001 \leq 0,05$).

Suatu penelitian yang dilakukan oleh Multazamah (2020) menemukan bahwa motivasi kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintah daerah di Kabupaten Probolinggo.

Selain beberapa faktor yang telah dijelaskan efektivitas bisa saja berhubungan dengan kinerja pegawai. Efektivitas merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada (Rosmaini, 2019). Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hernawati (2018) terdapat hasil yaitu efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemandirian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Seberang.

Selain itu kemandirian juga tidak kalah pentingnya, faktor ini juga mungkin akan berhubungan dengan kinerja pegawai. Kemandirian adalah sikap seorang pegawai yang bekerja secara mandiri dan menjalankan fungsi kerjanya dengan tidak menuntut dirinya untuk meminta bantuan orang lain (Astuti, 2018).

Menurut Khan et. al dalam Chaterine & Ratnawati berpendapat bahwa komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan hal tersebut, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat, ia tidak berminat untuk keluar dari perusahaan dan akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat maka karyawan terikat secara emosional dengan organisasi dan berkeinginan untuk mensukseskan organisasi Bersama-sama. Dalam dunia pekerjaan, komitmen seseorang terhadap pekerjaannya maupun perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, seringkali menjadi isu yang penting. Bahkan beberapa perusahaan berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen dalam dunia kerja modern. Namun sayangnya, meskipun sudah sangat umum tidak sedikit karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh (Damayanti, 2021).

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah ini, maka peneliti tertarik untuk mengkaji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian dan komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian dan komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian dan komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Yang menjadi tujuan khusus dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan.

- d. Untuk menganalisis pengaruh kuantitas kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan.
- e. Untuk menganalisis pengaruh ketepatan waktu terhadap kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan.
- f. Untuk menganalisis pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan.
- g. Untuk menganalisis pengaruh kemandirian terhadap kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan.
- h. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Martha Friska Multatuli Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan secara teori serta dapat memberikan pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian dan komitmen kerja bagi Rumah Sakit maupun lembaga di bidang kesehatan lainnya.
2. Bagi RSUD Martha Friska Multatuli Medan, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi perpustakaan untuk peneliti selanjutnya.
4. Bagi pihak lain, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau pedoman bagi setiap Rumah Sakit untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia agar kedepannya menjadi lebih baik.
5. Bagi penulis sendiri sebagai penambah wawasan dan informasi terhadap perihal yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit.