

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Berdasarkan UU Nomor 44 Tahun 2009, Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Kemenkes,2009).

Perkembangan dunia yang semakin pesat menuntut suatu organisasi untuk terus menerus meningkatkan kualitas sumber dayanya agar mampu bersaing. Persaingan inilah rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang dimiliki, salah satu sumber daya manusia (SDM). Di dalam institusi rumah sakit, SDM yang berkompeten memiliki peranan yang besar dalam mencapai tujuan visi-misi dari sebuah rumah sakit yang salah satunya antaranya adalah pencapaian mutu pelayanan rumah sakit (Amelia,2008)

Rumah sakit yang berada di Daerah Muaradua adalah Rumah Sakit Umum Daerah Muaradua yang dimana mempunyai berbagai pelayanan UGD, Gizi, Farmasi, Laboratorium, Radiologi, Fisioterapi, UTDRS, Ruang Rawat Inap. Bagian tata usaha meliputi, Bagian Umum, Bagian Perlengkapan, Pegawai, Perencanaan. Bagian keuangan antara lain Penerima, pengeluaran, gaji. Rumah Sakit Umum Daerah Muaradua memiliki misi, memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, meningkatkan profesionalisme Sumber Daya Masyarakat (SDM), meningkatkan sarana dan prasarana kesehatan yang modern. Misi tersebut dapat terwujud jika memiliki pegawai dengan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan surat oku selatan (2022) tingkat persentase penduduk yang mengalami gangguan kesehatan tercatat 40,52% persen pada bulan agustus 2022. Jumlah naik 1,56% persen poin dibandingkan TKP rumah sakit pada

bulan september 2021, instansi kesehatan salah satu bentuk instansi jasa yang menyediakan jasa kesehatan dan jasa pelayanan rujukan. Operasional rumah sakit tidak lepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada didalamnya. Untuk itu sangat penting mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sehingga hasil kinerja pegawai dapat sesuai dengan yang diharapkan dan tujuan instansi dapat tercapai.

Tabel 1.1.
Distribusi SDM RSUD Menurut Status Kepegawaian Dan Jenis Kelamin Tahun 2022

No	Status Kepegawaian	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	340	512	852
2	Pegawai Tidak Tetap Daerah (PTTD)	3	2	5
3	Pegawai Non ASN	189	202	391
4	Dokter Paruh Waktu	21	17	38
5	Dokter kontrak	7	6	13
Jumlah		560	739	1.299

Sumber: rumah sakit umum daerah muaradua.

Berdasarkan tabel 1.1. diatas menunjukkan jumlah pegawai Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 1.299 yang dimana jumlah pegawai tersebut antara lain aparatur sipil negara (ASN), pegawai Non ASN, sampai dengan pegawai dokter kontrak. Dengan jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin laki laki 560 orang untuk keseluruhan pegawai dan 739 orang untuk pegawai berjenis kelamin perempuan.

Tabel 1.2.
Daftar SDM RSUD Non Medis Menurut Status Kepegawaian Dan Jenis Kelamin Tahun 2022

no	Nama Instansi	Status Pegawai			Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		ASN	NON ASN	SMA	Laki-Laki	Perempuan	
1	Pendaftaran, Admission Dan Karir	10	5	12	15	12	54
2	Pelayanan verifikasi Dan Informasi	11	15	9	9	26	70
3	Pelayanan Rekam Medis	8	10	-	3	15	36
4	Pelayanan Pemulasaran Jenazah	-	8	10	11	7	36
5	Pelayanan Ambulans	1	10	5	16	-	32
6	CSSD Dan Laundry	-	-	35	10	25	70
7	Sanitasi Dan Pengolahan Air Bersih	-	-	45	45	-	90
Jumlah		30	48	116	109	85	388

Sumber: rumah sakit umum daerah muaradua

Berdasarkan data 1.2. diatas dapat kita lihat bahwa jumlah tenaga non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Muaradua sebanyak 388 orang yang terdiri tersebar pada devisi kerja masing-masing dan dari berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda. Penelitian ini berfokus pada bagian pelayanan verifikasi dan informasi dengan jumlah keseluruhan ada 35 orang dengan berbagai latar belakang pendidikan dan jenis kelamin yang berbeda.

Selain itu didalam rumah sakit sangat penting untuk menunjang kualitas dari para pegawai non medis karena suatu pelayanan medis tidak akan berjalan tanpa terlibatan dari pegawai non medis, memiliki jumlah dari pegawai non medis lebih banyak dari jumlah pegawai medis dirumah sakit, ketidaklengkapan dan ketidaktepatan dalam pelayanan tenaga non medis memberikan dampak yang tidak baik bagi proses pelayanan kesehatan kepada pasien, karena waktu proses pendaftaran sampai dilakukannya tindakan medis menjadi lama. Tingginya presentase tenaga non medis yang melanggar datang dan pulang bekerja merupakan indikator rendahnya kinerja pegawai non medis tata usaha kepegawaian dirumah sakit umum daerah muaradua, yang diduga sebagai akibat rendahnya kepemimpinan dan motivasi dari dalam dirinya (*instrinsik*) maupun kepemimpinan dan motivasi dari luar (*ekstrinsik*).

Berdasarkan penelitian terdahulu Nurhawa (2019) tentang pengawasan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah muaradua, terdapat hubungan antar sub variabel motivasi pegawai yaitu rasa aman, supervisi, prestasi/pencapaian dan pengakuan dengan motivasi.

Menurut Wibowo (2011) kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Arifin Et Al (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, Dkk (2011:5), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan

diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, namun sebaliknya jika pegawai tidak memiliki kinerja yang baik dalam instansi, maka perusahaan akan mengalami kemunduran. Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan olehnya.

Tabel 1.3
Kinerja Pegawai Pelayanan Verifikasi Dan Informasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muaradua.

Indikator RSUD Muaradua	2020 pasien	2021 pasien	2022 pasien
Kunjungan pasien rawat jalan	159.409	147,488	91.202
Pasien rawat inap	29.076	28.732	18.544

Sumber: rumah sakit umum daerah muaradua, 2023

Dari data kinerja pelayanan rumah sakit tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kunjungan rawat jalan pada tahun 2020 sampai dengan 2023 mengalami penurunan 38,1%, sedangkan pada rawat inap terjadi penurunan jumlah pasien pada tahun 2020 sampai dengan 2023 sebesar 35,5%,. Hal ini menunjukkan bahwa tidak satupun indikator mutu pelayanan mengalami peningkatan pada tahun 2023. Selain itu juga dilakukan penurunan jumlah kapasitas tempat tidur dari 851 tempat tidur tahun 2020 menjadi 751 tempat tidur tahun 2023, kebijakan ini dilakukan untuk menekan biaya operasional dan efisiensi pelayanan rawat inap karena menurunnya penggunaan tempat tidur dan rawat.

Terkait penurunan kinerja pegawai tata usaha kepegawaian di rumah sakit umum muaradua, disebabkan karena pegawai tidak bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai yang masih menunda-menunda pekerjaan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai dengan tempat waktu. Berdasarkan hasil survey bersama dengan para pegawai rumah sakit umum daerah muaradua PNS

maupun pegawai NON PNS tersebut mengatakan bahwa terjadinya penurunan kinerja pegawai disetiap tahun, dimana terdapat banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja dan menjalankan tugasnya dengan baik karena akses rumah sakit yang lumayan jauh.

Fenomena lain yang mengindikasikan penurunan kinerja pegawai yang terjadi pada instansi yang bergerak dalam bidang RSUD muaradua pada tahun 2022 kinerja yang menurun dikarenakan kurangnya perhatian akan peningkatan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pelayanan, hal ini tergambar saat banyaknya kesalahan yang dilakukan pegawai ketika melakukan pekerjaan, ketika pihak rumah sakit melakukan evaluasi kinerja pada pegawai dan ditemukan penyebab penurunan kinerja dikarenakan karyawan tidak puas akan kepemimpinan yang diterima sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Profesionalisme staf rumah sakit berkaitan langsung dengan masalah ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas yang nampak dari hasil kinerja seluruh staf rumah sakit. Berkaitan dengan pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku masing-masing pribadi yang pada akhirnya berdampak pada hasil kinerja secara keseluruhan sebagai organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, menjadi hal utama yang harus dipegang oleh pegawai dalam suatu instansi.

Tabel 1.4.
Tingkat Absensi Pegawai RSUD Muaradua

No	Absensi	Persentase		
		2020	2021	2022
1	Hadir	77,4	76,6	80,7
2	Sakit	3,7	3,2	4,3
3	Izin	13,04	19,4	25,9
4	Terlambat dan pulang cpat	8,05	6,20	23,2

Sumber: rumah sakit umum daerah muaradua

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi ketidakhadiran pegawai terus meningkat pertahunnya, terutama untuk kriteria absensi izin, sakit dan terlambat dan pulang. Hal ini menunjukkan pimpinan kurang maksimal dalam

melakukan pengawasan terhadap pegawai nya, ditemukan masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja dikarenakan izin, sakit dan terlambat masuk kerja bahkan pulang lebih awal. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai Negeri Pasal 3 Poin 11 yang menyatakan bahwa masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, ketepatan waktu pada jam kerja berlaku mulai pukul 07.30 – 16.00 WIB, namun pada RSUD masih ada pegawai terlambat masuk dan ada pegawai pada jam istirahat langsung pulang sebelum jam kerja berakhir. Tingkat absensi pegawai juga dapat dijadikan dasar pengukuran kinerja pegawai, semakin banyak pegawai yang tidak masuk, maka tingkat pengawasan pimpinan masih rendah mengakibatkan kinerja pegawai ikut rendah.

Menurut Sutrisno (2013) Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Seorang pemimpin tidak boleh dengan sesuka hati mengesampingkan tugas dengan mendelegasikan kepada bawahannya dan lebih mementingkan kepentingan individu. Dalam suatu organisasi bawahan selalu bekerja dalam arahan pimpinan. Bila pimpinan tidak terampil dalam memimpin maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya.

Fenomena lain yang mengindikasikan kepemimpinan terjadi pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Muaradua adalah mengalami kinerja pegawai yang rendah walaupun instansi menaruh perhatian yang lebih terhadap pegawai. Kepemimpinan yang rendah ditunjukkan dengan keterlambatan dalam bekerja dan sering terlambat masuk kerja dan mengakibatkan kepemimpinan selalu menurun. Secara keseluruhan sebuah akses terjadinya kepemimpinan menurun diakibatkan kepemimpinan yang dilakukan didalam sebuah instansi sangatlah rendah dan tergolong sangat minim yang bisa mengakibatkan sebuah tanggung jawab sebuah pemimpinan akan menurun.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kepala bagian kepegawaian RSUD bahwa umumnya masalah-masalah yang terlihat di instansi adalah kurangnya kinerja pegawai. Dalam hal ini pihak manajemen RSUD melakukan upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai, dengan memberi motivasi, dengan harapan bahwa motivasi tersebut akan menjadikan karyawan semakin memperbaiki kinerja secara berkelanjutan. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan RSUD adalah berupa pemberian insentif, insentif merupakan bentuk dorongan yang baik dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Insentif biasanya diberikan setiap bulannya kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun dari bentuk motivasi berupa insentif yang diberikan, tidak serta merta meningkatkan motivasi kerja yang lebih dari pegawai maka dari itu RSUD memberikan motivasi non materi misalnya pengakuan dan mendapatkan pelatihan.

Menurut Sunyoto Danang (2012) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang. Makin tinggi motivasi kerja di dalam diri karyawan, maka karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan merasa malas dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya secara internal dan external positif ataupun negatif untuk mengarahkan sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan

Fenomena lain motivasi pegawai Berdasarkan hasil yang didapat dalam dilakukan dengan salah satu karyawan RSUD muaradua dapat diketahui bahwa pegawai yang tidak mempunyai motivasi pegawai, berprestasi yang tinggi merasa sangat tertekan dengan target-target yang harus dicapainya setiap bulannya, Ketika menjelang penilaian target bulanan akhir bulan atau pembukuan setiap bulannya pegawai sangat merasa terbebani oleh tuntutan dari RSUD . pegawai merasa seakan-akan tidak mampu untuk mencapai semua target yang sudah ditetapkan sehingga motivasi pegawai menurun, Sebaliknya ada juga pegawai yang merasa bersemangat dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Pegawai

juga harus memiliki dorongan berafiliasi karena dari fenomena yang didapatkan menyatakan bahwa karyawan yang tidak berafiliasi dengan pegawai lain akan mengalami kemuduran karena setiap pegawai dituntut untuk berkerjasama.

Maka dalam melakukan penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Tata Usaha Kepegawaian Rumah sakit umum daerah muaradua Oku selatan) “**

1.2. Ruang Lingkup Penelitian.

1.2.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pegawai tata usaha kepegawaian pada RSUD (rumah sakit umum daerah) muaradua kec. Buay rawan.

1.2.2. Ruang Lingkup Pada Objek Penelitian

Ruang lingkup pada objek penelitian ini adalah kepemimpinan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawai rumah sakit umum daerah muaradua, kec buay rawan kab. Ogan komerling ulu selatan

1.2.3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan di rumah sakit umum muaradua yang beralamat di Rantau Panjang, Kec. Buay Rawan, Kabupaten Ogan Komerling Ulu Selatan, Sumatera Selatan

1.2.4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada bulan oktober 2022 sampai dengan selesai penelitian.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dikemukakan oleh peneliti yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum muaradua ?

2. Apakah ada pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum muaradua?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum muaradua?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha kepegawaian di Rumah Sakit umum muaradua.
2. Ingin mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai Tata Usaha kepegawaian di Rumah Sakit umum muaradua.
3. Ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian dirumah sakit umum muardua.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan gambaran umum bagi para tata usaha kepegawaian dalam melaksanakan kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai sehingga mampu mendorong dan meningkatkan kemajuan tata usaha kepegawaian.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawian RSUD Muardua, serta menjadi bahan masukan bagi peneliti lain yang akan datang.

2. Manfaat Bagi Kampus IIB Darmajaya

Dapat menambah referensi ilmiah tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian RSUD Muardua, serta memeberikan informasi dan

masukan yang bermanfaat bagi mahasiswa institut informatika dan bisnis darmajaya.

3. Manfaat Bagi Rumah Sakit Umum Muardua

Dapat memeberikan masukan yang berharga bagi rumah sakit umum muradua untuk meningkatkan kinerja pegawai serta meningkatkan kepemimpinan dan motivasi pegawai devisi pelayanan verifikasi dan informasi tata usaha kepegawaian RSUD Muardua.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penelitian, sistematika penelisan terdiri dari tiga bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah yang berisi tentang masalah yang ada didalam penelitian. Selanjutnya akan dibahas dalam bab ini dan dijelaskan dengan tujuan penelitian,manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi yang berisi urutan dalam penulisan

Bab II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian,populasi dan sample,Sumber data, variabel penelitian,operasional variabel. Teknik analisis data. Uji prasyarat instrument. Metode analisis data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Bab ini berisi tentang pengolahan data dan dikaitkan dengan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah muardua.

Bab V Simpulan Dan Saran.

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan bahasan mengenai saran-saran yang dapat diimplementasikan sebagai kegunaan pihak-pihak yang terkait

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**