

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Di era globalisasi sekarang ini menuntut lembaga, baik itu organisasi maupun instansi agar lebih inovatif dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Persaingan lembaga maupun instansi yang semakin ketat dan pesat juga mendorong suatu organisasi maupun instansi untuk terus melakukan perbaikan terhadap sistem pengelolaan sumber dayanya. Dalam proses pembentukan suatu organisasi ataupun instansi yang sesuai dengan tujuannya, maka peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang ada harus diperhatikan. Salah satu contohnya yaitu Rumah Sakit, yang merupakan salah satu instansi pemerintah dan fasilitas yang sangat penting bagi kehidupan manusia pada saat ini, dengan terus meningkatnya kebutuhan yang terkait dengan kesehatan.

WHO ( *World Health Organization*) mendefinisikan Rumah Sakit adalah bagian integral dari salah satu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komperhensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Selain itu, pengertian Rumah Sakit menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia NO.304/MENKES/PER/III/2010 Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Tujuan umum didirikannya Rumah Sakit yaitu untuk memberikan pelayanan kesehatan

paripurna yang berkualitas kepada pasien maupun masyarakat yang membutuhkan berdasarkan keilmuan dengan landasan moral dan etika, sehingga untuk mencapai tujuan tersebut rumah sakit sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM).

Di Indonesia terdapat dua jenis Rumah Sakit berdasarkan kepemilikannya, yaitu Rumah Sakit pemerintah dan Rumah Sakit swasta. Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu merupakan salah satu Rumah Sakit pemerintah yang ada di Indonesia, upaya untuk menjadikan RSUD Bumiayu sebagai sentra pelayanan kesehatan terbaik bagi masyarakat dan menjadi Rumah Sakit rujukan daerah Brebes bagian selatan maka Rumah Sakit mempunyai tuntutan untuk meningkatkan kinerjanya kepada masyarakat sehingga, Rumah Sakit haruslah memiliki karyawan yang berkompeten di seluruh bidang. Kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan Rumah Sakit, hal tersebut bisa dibuktikan apabila kinerja yang dilakukan karyawan kurang maksimal, maka tercapainya tujuan dari Rumah Sakit akan terhambat. Kinerja maupun prestasi yang dihasilkan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya.

Robbins (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Seorang pemimpin juga dapat memotivasi para karyawannya agar karyawan tersebut merasa nyaman saat melaksanakan suatu pekerjaannya, sebaliknya apabila para karyawan merasa pemimpinnya kurang baik maka

kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya juga bisa menurun dan tidak sesuai dengan apa yang telah di rencanakan. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan *perceived organizational support*.

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik maupun non fisik yang ada dalam suatu perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dimana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan, sehat terbukti dapat berpengaruh terhadap kinerja (Ardana 2012). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah *perceived organizational support*, dimana *perceived organizational support* sangat berpengaruh terhadap kinerja karena persepsi karyawan mengenai dukungan yang diberikan organisasi maupun instansi tempatnya bekerja akan mempengaruhi bagaimana kinerja mereka terhadap organisasi maupun instansi, sehingga pencapaian suatu target atau tujuan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya.

Karyawan harus bekerja dengan semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil atau output yang baik sesuai dengan apa yang telah diharapkan, sehingga peran pemimpin sangat dibutuhkan karena seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahannya saja akan tetapi seorang pemimpin juga harus bisa menjamin para karyawannya agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, guna untuk mencapai target dan tujuan dari suatu organisasi, selain itu karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan juga sesuai dengan tujuan yang

telah ditentukan, tidak hanya pemimpin dan lingkungan kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi *perceived organizational support* juga sangat mempengaruhi karena dukungan yang di berikan oleh organisasi maupun instansi akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tujuannya. Seorang pemimpin yang efektif juga sangat di tentukan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam membaca situasi yang dihadapi serta pemimpin juga dapat mengambil keputusan yang tepat guna membantu tugas para karyawannya.

Penelitian ini adalah hasil pengembangan dari penelitian Delvin Alexander Gunawan dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan”. Peneliti mengembangkan variabel independen kepemimpinan dan menjadikan variabel motivasi sebagai mediasi, alasan peneliti menjadikan RSUD Bumiayu sebagai objek penelitian dikarenakan RSUD Bumiayu memiliki permasalahan pada kenaikan tipe kelas RSUD. Menurut data, pimpinan RSUD Bumiayu tahun 2019 mengajukan surat pengunduran diri kepada Bupati Brebes yang didalamnya menjelaskan bahwa banyak permasalahan yang melanda RSUD Bumiayu seperti usulan kenaikan kelas rumah sakit dari tipe D menjadi C, revisi jasa tarif pelayanan, dan kurangnya dokter spesialis.

Berdasarkan penjelasan dan data diatas untuk menyelesaikan semua permasalahan itu melibatkan kepemimpinan dan membutuhkan dukungan serta kinerja semua karyawan RSUD Bumiayu, sehingga penelitian akan menguji Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja di RSUD Bumiayu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di RSUD Bumiayu?
3. Apakah *perceived organizationl support* berpengaruh terhadap motivasi kerja di RSUD Bumiayu?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu?
6. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu?
7. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu?
8. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu?

9. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu?
10. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Bumiayu?

### C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja di RSUD Bumiayu.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi di RSUD Bumiayu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap motivasi di RSUD Bumiayu.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu.
6. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu.
7. Untuk mengetahui motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu.
8. Untuk mengetahui motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu.
9. Untuk mengetahui motivasi dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan di RSUD Bumiayu.

10. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan di RSUD Bumiayu.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memperkaya keilmuan di bidang manajemen, khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Bumiayu.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam meneliti kinerja karyawan di RSUD Bumiayu.
- b. Penelitian ini menjadi rujukan bagi RSUD Bumiayu dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Bumiayu.