

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Keberhasilan yang dicapai sebuah organisasi tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan tersebut adalah kinerja para pemimpinnya. Dalam melaksanakan kepemimpinan tentunya melibatkan atasan yang berhubungan langsung dengan bawahannya. Dengan demikian memimpin merupakan bagian sentral dari peran kepala sekolah dalam bekerja sama dengan bawahannya untuk mecapai visi, misi dan tujuan sekolah. Kepemimpinan dipahami dalam berbagai pengertian oleh para ahli, antara lain: Mulyadi (2011) mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh, seni mempengaruhi dan mengarahkan sedemikian ruapa untuk kepatuhan sukarela mereka, kepercayaan diri, rasa hormat, dan kerja sama untuk menyelesaikan misi. Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain agar mereka dapat mengerti dan menyetujui tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, dan juga proses memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Virani dan Device, 2015).

Wahab (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian (tujuan). kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan mengarahkan, merupakan faktor (aktivitas) penting dalam efektivitas manajer/pemimpin (Wahab, 2011). Tirtana (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan umum adalah seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi.

Pendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat, oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Luthans (2011) Pengertian komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor, yakni: keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan yang

besar untuk berusaha bagi organisasi dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri (Wibawa, 2015).

Setiap individu atau pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda maka tingkat kepuasan kerjanya pun juga berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor utama dari efektivitas dan efisiensi organisasi. Bahkan paradigma manajerial baru yang bersikeras bahwa pegawai harus diperlakukan adil sebagai seseorang yang memiliki kebutuhan mereka sendiri dan Keinginan pribadi. Jadi kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa karyawan yang puas adalah karyawan yang bahagia dan karyawan yang bahagia adalah karyawan yang sukses (Wibawa, 2015).

Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu tersebut sebagaimana menurut Nuraini (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Sama halnya Menurut Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencerminkan pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh

sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan memiliki tingkat standart kepuasan yang berbeda-beda. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja.

Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila kinerja pegawai tidak maksimal dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu prestasi kerja (kinerja) pegawai harus benar-benar diperhatikan. Hasibuan (2011), mengatakan bahwa “kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari *output*”. Timpe (2011), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: “tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu. Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Rivai dan Sagala (2014) menyatakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hersey dan Blanchard (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu. Definisi ini menekankan bahwa seseorang pegawai tidak dapat sukses mencapai kinerjanya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang berpengaruh kepada dirinya baik intrinsik maupun ekstrinsik.

Berdasarkan paparan pendapat ahli menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja, namun dalam penelitian ini terdapat beberapa bukti empiris yang bertolak belakang dengan pendapat ahli, adapun *research gap* yang di peroleh ialah hasil penelitian Abidin (2017), dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan

kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Adiyasa dan Windayanti (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, tetapi variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Tamriatin dkk (2018), dengan hasil penelitian kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, selain itu kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi dan komitmen organisasi lainnya berpengaruh signifikan.

Berangkat dari masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, maka peneliti mencoba memberikan kontribusi sejenis pada objek penelitian yang berbeda yakni di RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi yang berdiri sejak tahun 1930 sebagai pusat kesehatan sederhana jaman Belanda, yang hanya melayani pelayanan kesehatan dasar dan penyakit menular hingga sekarang berkembang menjadi Rumah Sakit Kelas B Pemerintah dan lulus Akreditasi Paripurna KARS 2012. Kini RSUD Blambangan telah menjadi pusat rujukan spesialis di Kabupaten Banyuwangi dan wilayah sekitar. RSUD Blambangan selalu berbenah dalam hal pelayanan kesehatan sehingga dapat menyajikan pelayanan yang modern dan berkelas. Rumah sakit adalah suatu organisasi kompleks yang menggunakan Perpaduan peralatan ilmiah yang rumit dan khusus, yang difungsikan oleh kelompok tenaga terlatih dan terdidik dalam menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan pengetahuan medic modern untuk tujuan pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik. Pengertian rumah sakit menurut WHO (1957) diberikan batasan yaitu “suatu bagian yang menyeluruh lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun

*rehabilitative* dimana *output* layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan serta untuk penelitian biososial”.

Pengertian Rumah sakit menurut Menteri Kesehatan RI No. 983/Menkes/per/II/1992 adalah ”sarana upaya kesehatan dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian”. (*Hand Book of Institutionl Parmacy Praticce*).

RSUD Blambangan adalah Rumah Sakit Umum di Kabupaten Banyuwangi sebagai pusat rujukan di Kabupaten Banyuwangi yang memiliki pelayanan *One Day Care* (Rawat Inap Sehari) tercakup dalam pelayanan Instalasi Gawat Darurat (UGD). Pelayanan *One Day Care* menyediakan fasilitas sebagai berikut : Ruang rawat dengan empat tempat tidur, alat perawatan lengkap, alat pemeriksaan/ tindakan lengkap antara lain laboratorium dan pemeriksaan radiologi, ruang tunggu dan televisi. *One day Care* ini merupakan salah satu fasilitas yang ada di rumah sakit pada umumnya. Konsep utama yang diusung ialah memberi pelayananan nyaman dan se-prima mungkin terhadap pasien walaupun hanya sehari (24 jam). Kriteria pasien-pasien yang bisa dirawat secara *One Day Care* terbagi dua yaitu *One day care* untuk kasus kasus bedah antara lain : reposisi *close fractur* anak-anak antara lain *cruris, antebrachii, humerus*. Amputasi tipe satu jari. Phymosis yang butuh sirkumsisi. Cedera Otak Ringan : *One Day Care* untuk kasus kasus non bedah asma *attack, gastritis, GEA* non dehidrasi atau ringan, psikosomatis, vertigo ringan, cefalgia. Pelayanan *One Day care* didukung oleh sumber daya manusia yang handal yaitu dokter-dokter spesialis, 5 dokter Instalasi Gawat Darurat yang siap melayani 24 jam di tempat, 5 orang perawat atau bidan dalam satu shift jaga,dan satu orang tenaga petugas administrasi yang bertugas di pagi hari. Pelayanan *One Day Care* dibuka jam 07.00 pagi sampai jam 7 pagi (24 jam). IGD RSUD Blambangan saat ini telah menerima pasien-pasien yang ditanggung pembiayaannya oleh

BPJS Kesehatan, BPJS Tenaga Kerja, Jasa Raharja dan penyedia/ perusahaan penjamin kesehatan lainnya dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh masing lembaga penjamin tersebut.

Poliklinik RSUD Blambangan di buka 6 hari dalam seminggu (Senin s/d Sabtu) yang tangani oleh dokter spesialis yang handal dengan dibantu oleh tenaga paramedis profesional dan terlatih di bidangnya. Rawat jalan adalah pelayanan medis kepada seorang pasien untuk tujuan observasi diagnosis, pengobatan, rehabilitasi, dan pelayanan kesehatan lainnya, tanpa mengharuskan pasien tersebut dirawat inap. Instalasi Rawat Jalan (IRJ) dipimpin oleh seorang kepala instalasi.

Berdasarkan fungsi dari rumah sakit terutama pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Blambangan sendiri sebagai satu-satunya rumah sakit dengan tipe B di Kabupaten Banyuwangi, maka dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat diketahui mengenai realisasi pendapatan dan belanja RSUD Blambangan selama 5 tahun kebelakang ialah sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Realisasi Pendapatan dan Belanja RSUD Blambangan selama 4 tahun**

TAHUN	PENDAPATAN			BELANJA			SURPLUS/ DEFISIT
	TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%	
2017	122,228,071,500.00	101,184,439,166.11	82.78%	122,228,071,500.00	95,206,772,560.62	77.89%	5,977,666,605.49
2018	131,217,400,600.00	123,084,590,164.17	93.80%	133,217,400,600.00	126,502,155,534.75	94.96%	-3,417,565,370.58
2019	117,441,018,100.00	120,186,716,546.81	102.34%	127,041,018,100.00	120,533,564,012.50	94.88%	-346,847,465.69
2020	144,758,310,602.00	137,136,206,444.20	94.73%	147,758,310,602.00	140,946,789,396.20	95.39%	-3,810,582,952.00

Sumber : Laporan Keuangan RSUD Blambangan Banyuwangi (2021)

Berdasarkan tabel data diatas, dapat diketahui bahwa target pendapatan selama 4 tahun kebelakng pada RSUD Blambangan Banyuwangi masih terjadi fluktuatif meski pada tahun 2019 mendapatkan pendapatan lebih dari target, selanjutnya pada belanja RSUD

Blambangan masih belum mencapai target yang diharapkan. RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi yang sudah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) sejak tahun 2009 memberikan angin segar bagi pengelolaan RSUD untuk lebih berkembang dengan kewenangan pengelolaan keuangan lebih fleksibel, kewenangan mengelolah pegawai dan mengelola barang milik daerah secara mandiri. Sifat fleksibilitas ini yang menjadikan anggaran belanja bisa jadi lebih besar dari pada anggaran pendapatan pada tahun yang sama, hal ini sangat dimungkinkan bila RSUD masih memiliki SILPA tahun anggaran sebelumnya, dan mendapat persetujuan seperti yang terjadi pada tahun 2018, 2019 dan tahun 2020 di RSUD Blambangan.

Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) pada RSUD Blambangan merupakan upaya pemerintah daerah dalam memberikan keleluasaan dan kewenangan yang lebih dalam mengelola rumah sakit agar lebih dinamis dan profesional dalam memberikan layanan serta mampu bersaing dengan rumah sakit yang lain, oleh karenanya RSUD harus mampu memberikan kinerja terbaik yang tidak lepas dari peran penting seorang pemimpin.

Selain dari laporan keuangan, kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Banyuwangi juga dapat dilihat berdasarkan laporan indikator kinerja utama dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai berikut:



**Tabel 1.2**  
**Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama Tahun 2016-2020**

No	Indikator Kinerja	2017		2018		2019		2020	
		target	realisasi	target	realisasi	target	Realisasi	target	Realisasi
1	Tingkat Kesehatan Rumah Sakit	72	76,20	74	76,45	76	79,90	79	66,95
2	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	79	76,91	77	79,49	78	80,025	81	82.70
3	Standar Pelayanan Minimal (SPM)	75	85,87	76	86,49	77	87,08	-	-

Sumber : LKjIP RSUD Blambangan Tahun 2021

Tingkat kesehatan Rumah Sakit merupakan pedoman untuk evaluasi pengukuran kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Pedoman Evaluasi Kinerja RSD-BLUD Nomor: PDM-1233/D505/2010 Tanggal: 28 Oktober 2010 oleh Tim BLUD dan BPKP. Evaluasi kinerja sangat terkait dengan manajemen kinerja dimana sistem evaluasi kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem manajemen kinerja. Sistem manajemen kinerja adalah penggunaan informasi evaluasi, kinerja untuk perbaikan kultur, sistem, proses dalam suatu organisasi.

Capaian Tingkat Kesehatan Rumah Sakit pada RSUD Blambangan di tahun 2020 sebesar 66,95. Angka capaian ini dibawah rata-rata pencapaian Tingkat Kesehatan Rumah Sakit selama 5 tahun kebelakang yaitu sejumlah 71,95. Tingkat Kesehatan Rumah Sakit Tahun 2020 menunjukkan pencapaian sejumlah 84,7% dari target yang telah ditetapkan yaitu 79 dalam RPJMD Kabupaten Banyuwangi Tahun 2020. Penurunan Tingkat Kesehatan Rumah Sakit ini tentunya sebagai bahan evaluasi rumah sakit pada tahun 2021. Penurunan Tingkat Kesehatan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh penilaian kinerja keuangan dan penilaian kinerja non keuangan. Dimana penilaian kinerja keuangan diperoleh dari nilai rentabilitas, *cash ratio*, *current ratio*, *collection periods*, perputaran persediaan, perputaran

total aktiva dan rasio aktiva bersih terhadap total aktiva. Sedangkan penilaian kinerja non keuangan diperoleh dari kinerja pelayanan, kinerja mutu pelayanan dan manfaat bagi masyarakat. Terjadinya Wabah Virus Covid-19 pada tahun 2020 sangat mempengaruhi kinerja keuangan dan kinerja non keuangan. Terjadinya pembatasan aktifitas diluar rumah termasuk melakukan pelayanan di rumah sakit sangat berdampak luar biasa terhadap keuangan dan pelayanan rumah sakit. Menurunnya pengguna jasa layanan rumah sakit secara langsung berdampak pada menurunnya jumlah pasien rawat jalan, rawat inap ataupun igd. Akibat menurunnya jumlah tersebut berdampak pada pendapatan rumah sakit, tetapi operasional rumah sakit harus tetap berjalan dengan sedemikian rupa. Hal inilah yang membuat penilaian tingkat kesehatan rumah sakit menurun.

Berdasarkan tabel pencapaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) RSUD Blambangan pada tahun 2020 mengalami peningkatan, pada Tahun 2020 yaitu 82,704. Jika dibandingkan dengan target RPJMD Kabupaten Banyuwangi Tahun 2020 yang sejumlah 81 nilai pencapaiannya adalah 102,10%. Proses perbaikan yang dilakukan untuk mencapai peningkatan kelas dan akreditasi Rumah Sakit berdampak pada kepuasan pelanggan/ pasien Rumah Sakit yang diukur melalui Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).

Pencapaian SPM RSUD Blambangan Banyuwangi Tahun 2019 adalah 87,08%. Capaian ini nilainya 113,09% dari target pencapaian SPM pada RPJMD Kabupaten Banyuwangi Tahun 2019. Rata-rata pencapaian SPM selama kurun waktu 5 tahun terakhir adalah 81,47. Pencapaian peningkatan kelas dan akreditasi rumah sakit secara tidak langsung membuat Standar Pelayanan Minimal (SPM) terpenuhi. Persyaratan yang dibutuhkan untuk peningkatan kelas dan akreditasi lebih dari target Standar Pelayanan Minimal (SPM). Perbaikan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang dilakukan semata-mata guna peningkatan kualitas pelayanan untuk pasien. Standar Pelayanan Minimal dimaksudkan pasien menerima standar pelayanan yang wajib dan sesuai dengan mutu yang diharapkan yang ada di rumah

sakit. Dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan membuat pelanggan/ pasien puas atau dengan kata lain Rumah Sakit berusaha untuk memenuhi harapan pelanggannya.

Permasalahan internal rumah sakit selama terjadi pandemi yakni dari tahun 2019 sampai dengan penelitian ini dilakukan adalah terjadinya pergantian kepala/direktur rumah sakit sebanyak 3 tiga kali sejak tahun 2019. Sehingga beberapa program kegiatan tidak berjalan dengan optimal dikarenakan terjadinya perbedaan kebijakan. Salah satu kebijakan yang belum terealisasi pada RSUD Blambangan Kab. Banyuwangi adalah tidak adanya ukuran penerapan hukuman disiplin pegawai, sehingga apabila pegawai RSUD Blambangan Kab. Banyuwangi terlambat dalam hal kehadiran maupun penyelesaian target individu yang telah ditetapkan tidak akan mendapatkan sanksi dalam bentuk apapun. Sehingga tidak ada efek jera yang mampu menekan indisipliner pegawai pada RSUD Blambangan Kab. Banyuwangi.

Berdasarkan tabel identifikasi masalah analisis penilaian kinerja pegawai RSUD Blambangan diatas dengan target realisasi program sebesar 100% menunjukkan bahwa hasil realisasi pelaksanaan kinerja belum mencapai target yang ditetapkan. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja pegawai RSUD Blambangan Kab. Banyuwangi ialah “Kurangny efektivitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya”. Mengacu pada tabel 1.1 dan 1.2 diatas dengan adanya permasalahan yang dihadapi, maka peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan meminimalisir permasalahan yang ada sebagai solusi atas permasalahan yang terdapat pada objek yang diteliti. Adapun faktor tersebut meliputi : gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yaitu masih ditemukannya hasil yang tidak konsisten antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, juga didukung oleh permasalahan pada objek penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Blambangan Kabupaten Banyuwangi. Maka peneliti mencoba memberikan kontribusi tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen pegawai yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Sehingga pertanyaan penelitian yang peneliti susun adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?
6. Apakah komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?
8. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?

9. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?
10. Apakah komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah membangun model penelitian sebagai solusi atas permasalahan pada kinerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi dengan menggunakan faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen pegawai dan kepuasan kerja. Maka penjabaran tujuan dari model yang dibangun adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.

8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara garis besar dibagi menjadi :

1. Kegunaan Praktis.
  - a. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Blambangan Kabupaten Banyuwangi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengevaluasi bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen pegawai yang berpengaruh terhadap disiplin kerja serta berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Blambangan Kabupaten Banyuwangi. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan oleh Pemerintah Kabupaten Banyuwangi, khususnya Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk.
  - b. Bagi *stakeholder* hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kegunaan Akademis.
  - a. Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada

umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).

- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda seperti OCB, kompetensi, beban kerja dan lainnya dalam meningkatkan sumber daya manusia.

