

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu. Dengan bahasa lain, organisasi sebagai sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama. Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda, tergantung pada jenis organisasinya; baik organisasi politik, sosial, maupun bisnis. Dari jenis organisasi tersebut kita ambil contoh salah satu bentuk organisasi yaitu organisasi bisnis, organisasi bisnis memiliki tujuan memperoleh profit, maka sekelompok orang di dalam organisasi tersebut akan bekerjasama dan berupaya untuk mewujudkan tujuan bisnis tersebut berupa profit.

Mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya merupakan faktor penentu tercapainya tujuan. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja seorang dalam melaksanakan beban tugas/ pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Ida Ayu Laksmi Arnita Utari and Dety Mulyanti 2023). Menurut Robbins (2016) kinerja pegawai harus ditentukan dari bagaimana kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Organisasi harus dipandang sebagai kesatuan kompleksitas, usaha penggunaan sumber daya manusia secara menyeluruh agar dapat mencapai suatu tujuan (Bestara, Habe, and . 2022).

Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif (Achmad 2021). Dapat dinyatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan komponen penting menentukan tujuan organisasi, manusia merupakan perencanaan, penentu arah dan tujuan organisasi, sehingga peningkatan kinerja ditentukan dari pemimpin untuk mampu membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh level yang ada di lingkungannya, yang mana memiliki pola gaya kepemimpinan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Kepemimpinan merupakan satu diantara fenomena yang paling lengkap dan multidimensi. Waktu panjang dibutuhkan untuk mempelajari. Kepemimpinan secara ekstensif dan menjadi semakin inti di dunia yang serba cepat dan semakin mengglobal saat ini (Shihame Benmira & Moyosolu Agboola, 2020). Para ahli mendefinisikan kepemimpinan memiliki berbagai macam pandangan, diantaranya Kepemimpinan diartikan sebuah “proses mempengaruhi orang lain untuk paham

dan sepakat tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana dapat dilakukan secara efektif (Mohd.Ashraf, 2020). Definisi pemimpin juga dinyatakan sebagai aktor utama untuk membimbing tim pada organisasinya dalam menghadapi kompleksitas dan dinamisme di dunia korporat (Agustian Zen et al, 2023). Dunia yang memiliki keterkaitan dan digerakkan oleh teknologi saat ini membutuhkan kepemimpinan yang memiliki pemahaman tentang operasi TI global yang kompeten untuk keberhasilan perusahaan (Kumar Kodyvaur Krishna Murthy et al, 2024). Pada dasarnya prinsip kepemimpinan situasional adalah pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan mereka tergantung pada keadaan dan persyaratan bawahan mereka (Agustin Zen et al, 2023).

Dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan situasi perubahan global saat ini dan mampu memberikan pengaruhnya kepada bawahan guna terbentuknya budaya organisasi yang diinginkan. Budaya organisasi harus diterapkan sebagai keharusan strategis. Secara khusus, budaya organisasi mengacu pada bagaimana membentuk dan memandu nilai, keyakinan, norma, sikap, dan perilaku semua anggota (Ninh Nguyen et al 2024). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku bersama yang membentuk identitas dan karakter unik suatu organisasi (Sultan Alateeg & Abdulaziz Alhammadi 2024). Selain pembentuk Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan juga harus memperhatikan bagaimana Kepuasan Pegawai untuk mendorong kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat yang menunjukkan sejauh mana individu merasakan perasaan positif atau negatif dalam pekerjaan yang mereka lakukan, kepuasan kerja menekankan pada perasaan positif terhadap pekerjaan dan situasi kerja (Izzati 2023). Definisi yang lain dari kepuasan adalah bagaimana seorang pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi yang diinginkan (Muhammad Ridwan et al 2021).

Menurut Luthan et al (2021), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dimana hal tersebut menyediakan hal-hal yang dianggap penting dan memiliki lima dimensi yang dapat diidentifikasi untuk mewakili karakteristik paling penting dari suatu pekerjaan. Motivasi seseorang bergantung pada power motif itu sendiri. Motivasi adalah bagaimana sikap dan perilaku seseorang memberikan pemikiran, dorongan, antusiasme, perhatian, yang menyebabkan tindakan khusus dan perilaku yang pasti (Munir 2022)(Munir 2022) Motivasi manusia dipengaruhi oleh interaksi yang kompleks dari berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor penentu biologis, faktor psikologis, unsur sosial dan budaya, faktor ekonomi dan lingkungan, serta pemicu stres eksternal yang berperan penting dalam membentuk cara individu berinteraksi dan merespons lingkungannya (Din Bandhu et al 2024). Menurut (Myechael Siregar et all 2023) motivasi memiliki peran penting dalam konteks organisasi dan berfungsi dalam antara lain, meningkatkan kinerja,

memelihara keterlibatan, meningkatkan kepuasan kerja, mendorong inovasi dan kreativitas, meningkatkan retensi karyawan dan meningkatkan iklim kerja

Dari uraian di atas, kinerja organisasi telah menjadi isu sentral di era persaingan yang semakin kompetitif dan merupakan sebuah kebutuhan yang harus dicapai oleh setiap organisasi, dari uraian di atas juga ditunjukkan bahwa kinerja dilihat dari bagaimana Pemimpinnya, Budaya Organisasi yang dibangun, perhatian terhadap Kepuasan Pegawai dan Memotivasinya. Sehingga secara teori dan empirik di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Motivasi merupakan variabel yang penting untuk diukur atau dinilai yang berdampak pada Kinerja Pegawai, baik yang berorientasi laba atau tidak berorientasi laba. Begitu juga pada organisasi kesehatan khususnya Rumah Sakit

Penelitian yang dilakukan oleh (Achmad 2021) yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2)) terhadap kinerja (Y) pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja maka kinerja karyawan dapat diterima. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Edi Sugiyono 2020) yang meneliti Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020, menyatakan bahwa kepemimpinan situasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Firanti, Sulistiani, and Sary 2021) dengan tujuan untuk memperoleh nilai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja menyatakan bahwa budaya dalam organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota organisasi Club K Universitas Negeri Jakarta. Namun, Penelitian yang dilakukan oleh (Edi Sugiyono 2020) dengan tujuan untuk mengukur serta menganalisis pengaruh dan hubungan Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Motivasi (Z) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa Yulyani, Saban Echdar 2021) yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Mandiri Utama Finance menyatakan bahwa Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Namun, Penelitian yang dilakukan oleh (Heriyanti and Nasim 2023) yang bertujuan

untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Petshop Brown Persian.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Jatiningrum, Rahayu, and Mahardhika Surabaya 2024) bertujuan untuk menganalisa Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Komitmen (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z). menyatakan bahwa Terdapat pengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui Motivasi Kerja oleh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Bank Mandiri KCP Surabaya. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Adawiyah and Margono 2024) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Dari berbagai perbedaan pendapat melalui penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini dilakukan guna mengisi kesenjangan yang masih terjadi dengan objek rumah sakit Paru Jember. Salah satu Rumah Sakit yang semakin dipercaya oleh masyarakat di kabupaten jember adalah RS. Paru Jember yang beroperasi sejak tahun 1910 yang bertujuan menjadi Rumah Sakit pelayanan bermutu pilihan masyarakat dan mengedepankan keselamatan pasien. Menjadi ketertarikan penulis untuk mengangkat dan mengukur kinerja tenaga kesehatan khususnya perawat di Rumah Sakit Paru Jember dan bersandar pada fenomena yang penulis angkat adalah bahwa letak Rumah Sakit ini di pusat kota yang penuh dengan keramaian dan kemacetan namun kenyataanya RS. Paru Jember ini semakin pesat pembangunan dan dipercaya oleh masyarakat. Fenomena kedua dalam penelitian adalah penilaian kinerja pegawai RS. Paru Jember dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 PENILAIAN KINERJA PERAWAT RS. PARU JEMBER TAHUN 2024

KEY PERFORMANCE INDICATOR	REALISASI (%)	TARGET CAPAIAN (%)	KETERANGAN
Presensi Pegawai	90%	100%	Mendekati Target Capaian
Kualitas Kerja	85%	100%	Mendekati Target Capaian
Kuantitas Hasil Kerja	80%	100%	Mendekati Target Capaian
Kecepatan dan Ketepatan Waktu	90%	100%	Mendekati Target Capaian
Kerjasama Tim	90%	100%	Mendekati Target Capaian
Kemampuan Adaptasi	90%	100%	Mendekati Target Capaian

Sumber: Data Kepegawaian RS. Paru Jember

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa RS. Paru saat ini seharusnya menjadi Rumah Sakit terbaik kepercayaan masyarakat dari seluruh rumah sakit di kabupaten Jember. Selain fenomena di atas Secara empirik dari hasil penelitian terdapat kesenjangan atau research gap.

Sehingga berdasar fenomena di atas menjadi ketertarikan tersendiri bagi penulis ingin mengukur dan menilai variabel Kepemimpinan Situasional, Kepuasan Pegawai, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas sehingga dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat?
2. Apakah Kepuasan Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat?
5. Apakah Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja?
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja?

7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja?
8. Apakah Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja?
9. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja?
10. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas sehingga dalam penelitian ini peneliti merumuskan tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel Kepemimpinan Situasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat RS. Paru Jember.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat RS. Paru Jember.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat RS. Paru Jember.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat Rs. Paru Jember.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel Kepemimpinan Situasional berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Perawat Rs. Paru Jember.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Perawat Rs. Paru Jember.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Perawat Rs. Paru Jember.
8. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel Kepemimpinan Situasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja Perawat Rs. Paru Jember.
9. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja Perawat Rs. Paru Jember.
10. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Perawat Rs. Paru Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Manfaat dalam penelitian ini bagi peneliti sendiri adalah sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh *Kepemimpinan Situasional, Kepuasan Perawat, Budaya Organisasi dan Motivasi Perawat*.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi mahasiswa atau pihak lain dalam mencari referensi untuk penelitian yang serupa.
- b. Hasil penelitian diharapkan menjadi tambahan pengetahuan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

Manfaat dalam penelitian ini bagi Rumah Sakit Paru Jember adalah Sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kualitas dan tercapainya visi organisasi terutama variabel pada judul penulisan.

