

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Nurul Qomariah, 2020). Setiap institusi tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi, baik pemimpin maupun pegawai sebagai penentu tercapainya sebuah tujuan institusi. Pada dasarnya tujuan sebuah institusi yaitu untuk menjalankan visi dan misi agar tercapainya keberhasilan yang diinginkan serta menjamin kelangsungan hidup sebuah institusi. Keberhasilan pada sebuah institusi dapat dilihat dari seorang pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki kemampuan mengelola akalunya yang berguna bagi tercapainya tujuan organisasi disebuah institusi.

Pengelolaan sumber daya manusia diperusahaan tidak hanya berperan sebagai pengelola aset, tetapi juga mempengaruhi efisiensi dan efektivitas lingkungan kerja. Investasi pada pegawai sebagai sumber daya manusia yang bernilai penting mendorong perusahaan untuk memberikan arahan positif demi mencapai tujuan perusahaan serta pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan nilai positif perusahaan secara keseluruhan. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai juga berdampak langsung pada stabilitas dan kemajuan perusahaan.

Rumah sakit merupakan institusi layanan kesehatan yang menyediakan berbagai jenis perawatan medis untuk masyarakat. Kinerja yang diberikan berbentuk jasa seperti kinerja medis, kinerja keperawatan/kebidanan, kinerja kefarmasian dan lain-lain. Berbagai kinerja yang diberikan ini menjadikan rumah sakit memiliki peran yang utama dalam memberikan dan menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas karena memiliki sumber daya yang potensial untuk dikembangkan yaitu fasilitas kinerja yang padat teknologi, padat karya dan padat modal (Ferawati et al., 2020).

Dalam mewujudkan pencapaian kinerja yang optimal dari pegawai, sebuah institusi maupun organisasi harus memberikan dukungan agar meningkatkan kinerja sesuai dengan harapan bersama. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kemajuan dan keberhasilan suatu institusi kesehatan adalah kinerja (*performance*). Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu tugas atau kewajiban berdasarkan target yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Surya & Susanti (2021) kinerja adalah segala usaha yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dari pegawai dapat menjamin peningkatan mutu dan produktivitas perusahaan, sehingga tujuan jangka pendek maupun jangka panjang dapat dicapai. Hal ini dapat membuat perusahaan menjadi lebih terarah dan akan memiliki kecenderungan yang besar dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai memiliki peran penting terhadap keberhasilan institusi dalam mencapai tujuannya, mengharuskan setiap institusi untuk menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik. Kinerja

yang baik akan membawa dampak yang menguntungkan bagi perusahaan, tetapi sebaliknya jika kinerja yang ditunjukkan buruk akan memberikan kerugian bagi perusahaan.

Salah satu yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yaitu profesionalisme kerja. Menurut Philips (2011) menjelaskan bahwa profesionalisme adalah seseorang yang menjalankan tugas pekerjaan sesuai standar kompetensi, moral dan etika didalam pekerjaan. Menurut Maharani & Wiyata (2020) telah dikatakan bahwa profesionalisme adalah perilaku, pengalaman atau kualitas seorang profesional. Profesionalisme kerja yang di maksud adalah bagaimana seorang pegawai bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja. Bagaimana seorang pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dan memiliki nilai integritas. "Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku pegawai yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik" (Panjaitan et al., 2024). Dalam penelitian (Hamdana et al., 2023) profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka hal ini membuktikan bahwa profesionalisme sangat penting dalam tercapainya sebuah kinerja pegawai. Kelancaran pelaksanaan tugas organisasi itu sangat tergantung pada kesempatan pegawai dan kesempurnaan pegawai yang berada di dalamnya yang mampu bekerja secara profesional, efektif, dan efisien guna meningkatkan kemajuan sebuah institusi.

Selain profesionalisme kerja, disiplin kerja bisa mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan yang menunjukkan kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas. Menurut Tenri Lala et al. (2023) disiplin kerja adalah suatu keinginan dan usaha dari seseorang untuk menghormati kebijakan dalam berperilaku sesuai dengan aturan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Disiplin kerja yang ada dalam suatu organisasi mencerminkan bahwa adanya keinginan dari pegawai untuk ikut mematuhi kebijakan dan standar yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan membuat pegawai cenderung lebih memperhatikan dan mematuhi tenggat waktu yang diberikan, kualitas kerja dan mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Sehingga hal tersebut akan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ira et al., 2024a) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelaksanaan penerapan disiplin kerja dapat menumbuh kembangkan performance/kinerja pegawai sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya disiplin pegawai yang baik maka kuantitas dan kualitas pekerjaan juga akan meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai.

*Servant leadership* juga mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, seorang pemimpin harus menentukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi kepada mereka yang dipimpinnya. Greenleaf, (1970) mendefinisikan *servant leadership* sebagai filosofi

kepemimpinan yang mana pemimpin berfokus pada kebutuhan orang lain, terutama anggota tim sebelum memikirkan kepentingan diri sendiri. Menurut Lesminadi et al., (2022) *Servant leadership* merupakan interaksi antara pemimpin dan pengikutnya dimana pemimpin memberikan pengaruh dengan pertama-tama melayani, mendengarkan dan melihat kebutuhan para pengikutnya untuk bertumbuh dan berkembang mencapai potensi tertinggi bersama-sama dalam upaya mencapai tujuan bersama dalam sebuah masyarakat atau organisasi. (Nendah et al., 2020) menyatakan perilaku *servant leadership* dapat dilihat sebagai sumber pengaruh utama untuk membawa perubahan dan pengembangan pada para pengikut. *Servant leadership* peduli terhadap kesejahteraan pegawai serta meningkatkan keterlibatan bawahan dalam pekerjaan, sehingga bawahan cenderung merasa positif dan puas dalam melakukan pekerjaan. Menurut Abdul dalam penelitian (Gusti et al., 2024) berpendapat bahwa *servant leadership* merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai maupun kinerja organisasi dan dalam penelitiannya menyebutkan bahwa “penerapan *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan gaya kepemimpinan *servant leadership* dalam perusahaan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja pegawai, selanjutnya dengan penerapan *servant leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Servant leadership* yang besar adalah pemimpin yang melayani, yang dapat mendorong atau memotivasi orang lain untuk terus dapat bekerja.

Rumah sakit memiliki peran strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Paradigma baru kinerja kesehatan mensyaratkan rumah sakit memberikan kinerja yang berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien. Adanya pegawai yang profesional akan membangun citra rumah sakit lebih kuat, profesionalisme artinya ahli dalam bidangnya dan harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya sesuai dengan standar teknis atau etika suatu profesi. Salah satu Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Jember adalah Rumah Sakit Daerah Kalisat. Rumah Sakit Daerah Kalisat terletak di kecamatan Kalisat letaknya yang strategis memudahkan masyarakat yang berkunjung tidak sulit untuk mencapai lokasi. Rumah Sakit Daerah Kalisat merupakan rumah sakit rujukan bagi Puskesmas di wilayah Kabupaten Jember bagian timur utara. Kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah Kalisat yang optimal akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan institusi dan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi akan memberikan hasil yang maksimal, dimana pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pegawai (ASN) Rumah Sakit Daerah Kalisat**

Tahun	Jumlah Pegawai ASN	Target	Capaian
2022	105	100%	60%
2023	110	100%	63%
2024	119	100%	73,5%

Sumber : Rumah Sakit Daerah Kalisat (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 memaparkan mengenai data penilaian kinerja pegawai ASN pada RSD Kalisat tahun 2022 hingga 2024. Standar penilaian kinerja pegawai ASN di Rumah Sakit

Daerah Kalisat berdasarkan Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dari data yang telah diperoleh, dipaparkan bahwa kinerja pegawai ASN di Rumah Sakit Daerah Kalisat terus naik pertahunnya tetapi belum mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemimpin Rumah Sakit Daerah Kalisat menuntut kinerja pegawai lebih ditingkatkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan yang tujuannya untuk meningkatkan profesionalisme kerja dalam melakukan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

**Tabel 1.2 Data Ketepatan Waktu Dinas Pegawai Rumah Sakit Daerah Kalisat**

Tahun	Jumlah Pegawai	Target	Capaian
2022	274	100%	84,2%
2023	285	100%	85%
2024	289	100%	88,5%

Sumber : Rumah Sakit Daerah Kalisat (2025)

Jika dilihat pada tabel 1.2 yang memaparkan mengenai data ketepatan waktu dinas pegawai pada tahun 2022 hingga 2024 dengan jumlah pegawai terus meningkat dan capaian ketepatan waktu dinas meningkat pertahunnya, akan tetapi walaupun meningkat setiap tahunnya ternyata masih belum memenuhi target pencapaian yang telah ditentukan perusahaan dikarenakan terdapat pegawai yang masih terlambat datang ke rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang memiliki kurangnya rasa kedisiplinan bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pencapaian kinerja pegawai perlu adanya manajemen mutu yang dilakukan oleh institusi perusahaan. Dalam pemenuhan pencapaian kinerja pegawai, manajemen sumber daya manusia dapat dijadikan rujukan yang ditinjau melalui variabel profesionalisme kerja, disiplin kerja dan *servant leadership*. Maka dari hal tersebut, peneliti ingin melakukan pengembangan penelitian lebih mendalam mengenai variabel profesionalisme kerja, disiplin kerja dan *servant leadership* dengan kinerja pegawai dalam upaya peningkatan pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai variabel-variabel yang digunakan, yang mana penelitian-penelitian sebelumnya memiliki hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh profesionalisme kerja, disiplin kerja dan *servant leadership* terhadap pencapaian kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Somantri, 2021), (Ningsih et al., 2021), (Sigit Indrawijaya, 2022) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil berbeda mengenai penelitian profesionalisme kerja yang dilakukan oleh (Amaliyyah et al., 2021) menunjukkan bahwa profesionalisme kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian pada variabel disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dikemukakan oleh (Dewi, 2020), (Gito & Jhon, 2023) (Ira et al., 2024a). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Afifah, 2020) variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian *servant leadership* menurut (Sayoga et al., 2022), (A, 2023), (Dharmanto et al., 2020) *servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Hariyono, 2020) yang menyatakan bahwa *servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan referensi dari penelitian sebelumnya dan teori yang ada, peneliti memilih judul ini karena tertarik untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, disiplin kerja dan *servant leadership* terhadap pencapaian kinerja pegawai. Penelitian ini dapat menjadi panduan bagi institusi dalam peningkatan kinerja pegawai. Meningkatkan ketepatan waktu dalam bekerja, mendorong perkembangan sikap profesional dan meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memiliki gaya kepemimpinan yang berfokus pada kebutuhan orang lain untuk meningkatkan pencapaian kinerja pegawai. Pengambilan judul berdasarkan permasalahan yang ada sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja dan *Servant Leadership* Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Kalisat”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Pada sebuah institusi pastinya tidak akan lepas dari permasalahan-permasalahan yang ada, yang mana permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti, kedisiplinan pegawai yang masih belum maksimal karena terdapat pegawai yang terlambat untuk datang ke rumah sakit. Lalu ada pencapaian kinerja pegawai yang masih belum memenuhi target perusahaan. Kinerja sangat penting bagi sebuah institusi karena mencerminkan ukuran keberhasilan pemimpin dalam mengelola institusi dan sumber daya manusianya. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Kalisat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Kalisat?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Kalisat?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hasil dari pengaruh profesionalisme kerja terhadap pencapaian kinerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Kalisat
2. Untuk mengetahui hasil dari pengaruh disiplin kerja terhadap pencapaian kinerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Kalisat
3. Untuk mengetahui hasil dari pengaruh *servant leadership* terhadap pencapaian kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah Kalisat

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat yang diharapkan bisa diambil dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi/Instansi

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan Rumah Sakit Daerah Kalisat mengetahui pengaruh antara profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan *servant leadership* terhadap pencapaian kinerja pegawai. Yang mana nantinya dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk melakukan kebijakan-kebijakan yang mungkin akan dilakukan oleh institusi terhadap pegawainya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan yang berharga, meningkatkan pemahaman, dan memberikan manfaat bagi peneliti mengenai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, institusi maupun organisasi.

3. Bagi Pembaca/Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya yang sesuai dengan konteks dalam penelitian ini mengenai pengaruh profesionalisme kerja, disiplin kerja dan *servant leadership* terhadap pencapaian kinerja pegawai.

