

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa unsur ini perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, tentunya akan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Sumber daya yang dimaksud disini adalah pemimpin dan karyawan. Seringkali, keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh pemimpin dan kepemimpinannya.

Agar aktivitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai terus meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi. Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja berarti seberapa baik seorang pegawai mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 2008). Yang dibahas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis seorang kepala perawat rumah sakit umum sidikalang yang mendeskripsikan pemimpin atau kepala perawat yang cenderung mengikutsertakan karyawan ataupun perawat dalam pengambilan keputusan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

Kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam hal mencapai tujuan organisasi. Apabila kepala perawat mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang demokratis yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. mampu memberikan motivasi, mengkoordinasi karyawan kedalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka kedalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Karakteristik seorang kepala perawat akan mempengaruhi perilaku dan gaya kepemimpinannya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala perawat suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa kepala perawat berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, dan mengarahkan semua potensi perawat di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Kepala perawat perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Menurut pengamatan penulis kepala perawat belum melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap perawatnya karena perawat dibiarkan bekerja dengan sedikit pengawasan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Salah satu permasalahan yang sering timbul dalam organisasi adalah penurunan kinerja pegawai. Melalui pemberian motivasi kepada karyawan dengan melihat kebutuhan mereka, baik kebutuhan fisiologis maupun aktualisasi diri, diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan

motivasi kerja yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam memotivasi karyawan. Hal ini tergantung dari cara organisasi atau perusahaan dalam mengelola faktor-faktor yang terkait sehingga tujuan motivasi dapat berjalan sesuai rencana. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan, diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, mampu bekerja lebih baik, memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Rumah Sakit Umum daerah Sidikalang adalah Rumah Sakit yang memberikan pelayanan perawatan kesehatan terhadap masyarakat di Kabupaten Dairi dan merupakan rumah sakit rujukan bagi puskesmas-puskesmas yang ada di sekitarnya. Rumah sakit umum daerah sidikalang merupakan pelayanan jasa dalam bidang pelayanan kesehatan yang dilaksanakan selama 24 jam. Pekerja yang terbanyak adalah perawat. Dalam melaksanakan pelayanannya, perawat harus memberikan kinerja yang maksimal. Menurut pengamatan penulis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang yaitu bahwa perawat belum mencapai hasil kerja yang maksimal. Penulis melihat masih ada perawat yang tidak tepat waktu masuk bekerja dan masih ada perawat yang tidak menggunakan jam kerja dengan baik. Hal itu disebabkan karena perawat kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Padahal pemimpin selalu

memberikan kebebasan kepada perawat dalam bekerja, kebebasan maksudnya disini perawat tidak terlalu diawasi dalam pekerjaannya. Pada aktivitas sehari-hari perawat tidak ditekankan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan cara yang diinginkan kepala perawat tetapi perawat dapat melakukan pekerjaannya dengan cara perawat itu sendiri.

Seperti yang penulis ketahui ada seorang pasien yang tes darah pada jam 10.00 perawat berkata bahwa hasil tes darahnya akan diterima pasien pada jam 14.00. Namun setelah ditunggu sampai jam tersebut perawat belum juga memberikan hasil tes darah tersebut. Setelah di desak pasien, hasil tes darahnya keluar jam 15.00. Pada saat dibutuhkan perawat malah tidak ada, contohnya saat keluarga pasien rawat inap mengetuk pintu ruang perawat pada jam 22.00 tidak ada perawat yang keluar, padahal perawat bekerja menggunakan shift dan perawat seharusnya ada 24 jam pelayanannya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat belum maksimal. Disamping itu, faktor motivasi kerja juga menjadi tolok ukur dalam pengukuran kinerja, karena karyawan belum menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan demokratik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang?

1.3 Pembatasan Masalah

Agar pembahasan masalah dalam penelitian ini tidak melebar, maka permasalahan peneliti dibatasi pada masalah gaya kepemimpinan demokratik dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang.

1.4 Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang?

2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratik terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratik dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratik terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratik dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat bagi perusahaan, manfaat bagi peneliti, manfaat bagi pembaca, dan manfaat bagi Universitas Negeri Medan yaitu sebagai berikut.

1. Bagi peneliti/penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia dan perilaku manusia dalam bekerja yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratik dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi Rumah Sakit Umum Sidikalang yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratik dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sidikalang sehingga perusahaan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi masalah gaya kepemimpinan dan motivasi.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Manfaat bagi Universitas Negeri Medan yaitu masukan dari hasil kegiatan penelitian dalam menelaah dan merumuskan keadaan/kondisi nyata pada perusahaan.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi dan informasi untuk melakukan penelitian sejenis pada masa yang akan datang