

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi memiliki faktor sukses yang dianggap sebagai modal sosial. Modal sosial organisasi ini dianggap memiliki fungsi ganda, yaitu mewakili sumber daya yang berkontribusi terhadap kesuksesan keuangan perusahaan dan kesejahteraan karyawan (Hammer *et al.*, 2012). Keuntungan sumber daya yang dirasakan berasal dari modal sosial ini adalah interaksi yang lebih lancar, kredibilitas medis yang lebih tinggi, dan advokasi bersama yang mengamankan hak-hak istimewa tertentu (Loss *et al.*, 2018).

Modal sosial ini dapat dilemahkan atau diperkuat secara efektif dalam pengaturan kerja sehari-hari. Lingkungan dan hubungan sosial yang dialami setiap hari sangat mempengaruhi modal sosial organisasi. Oleh karena itu, modal sosial dapat diperkuat atau dirusak oleh para pemimpin suatu organisasi (Hammer *et al.*, 2012). Motivasi kerja adalah topik yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi maupun kesejahteraan

individu, terutama dalam sebuah organisasi kesehatan seperti rumah sakit yang juga menjadi sebuah modal social dalam rumah sakit. Hal tersebut dikarenakan motivasi karyawan kesehatan adalah konsep kunci ketika berusaha untuk mencapai pemberian layanan kesehatan yang efisien, efektif dan berkualitas (Afolabi *et al.*, 2018).

Motivasi kerja dapat mendukung keterampilan yang dapat mengembangkan individu, baik dari pekerjaan, karir, dan cara di mana individu mengalokasikan sumber daya mereka (misalnya, perhatian, usaha, waktu, dan kehidupan sosial) untuk mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan selama bekerja (Kanfer *et al.*, 2017). Begitu sebaliknya petugas kesehatan yang bermotivasi rendah dapat berdampak negatif pada fasilitas individu dan keseluruhan sistem kesehatan. Petugas kesehatan yang tidak termotivasi bisa meninggalkan pekerjaan mereka dan mengejar peluang kerja lain yang lebih menarik (Global Resource Global, 2020).

Motivasi kerja menjadi topik yang sangat penting bagi pembuat kebijakan publik dan organisasi yang peduli dengan

pengembangan lingkungan kerja, kebijakan sumber daya manusia, manajemen praktik, kesejahteraan individu, dan kesuksesan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja sangat penting untuk masyarakat, ilmu pengetahuan, dan kesuksesan organisasi (Kanfer *et al.*, 2017). Perlakuan tidak adil, manajemen yang buruk, dan kurangnya penghargaan adalah faktor utama yang menurunkan motivasi. Faktor pendorong utama bagi petugas kesehatan adalah manajemen yang baik, dukungan supervisor dan manajer sebagai seorang pemimpin organisasi rumah sakit (Daneshkohan *et al.*, 2014).

Salah satu yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu kepemimpinan dalam sebuah organisasi. *Leadership/* kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menuntun para bawahan dengan membimbing, memotivasi dan mengarahkan untuk mencapai efektivitas organisasi. Sebuah kepemimpinan yang efektif berhubungan dengan kepuasan kerja staf (Negussie & Demissie, 2013). Kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan, karena di dalam motivasi kerja karyawan

untuk memenuhi kebutuhannya diperlukan dukungan dari seorang pimpinan. Pemimpin seharusnya mampu memahami dengan jelas apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan organisasi sehingga bekerja sama yang efektif akan terjalin (Wowor *et al.*, 2019).

Pada tahun 2017-2018 sesuai data KPI RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah yang terlampir menunjukkan bahwa dari indikator yang terkait dengan motivasi yaitu kedisiplinan dan kerapian rata-rata kurang dari 90%. Dari data tersebut bisa diketahui bahwa motivasi karyawan tidak maksimal. Observasi awal pada bulan Agustus tahun 2019 di RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah, Kabupaten Pati, Jawa Tengah dengan 15 karyawan, bahwa motivasi karyawan masih perlu ditingkatkan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mendukung kinerja di rumah sakit. Direktur dan manager rumah sakit sudah menjalankan peran sebagai pimpinan yang mengurus berbagai sumber daya rumah sakit seperti sumber daya manusia, sumber daya alat/sarana prasarana, sumber daya keuangan dan manajemen di rumah sakit. Namun dalam sistem

managemen terkait kebijakan rumah sakit dan khususnya pengaturan sumber daya manusia masih kurang optimal, sehingga berdampak motivasi karyawan menjadi menurun.

Berbagai permasalahan yang terkait dengan gaji, penghargaan, kesempatan untuk mengembangkan diri, memiliki dampak yang serius terhadap penurunan motivasi kerja karyawan. Rumah sakit membutuhkan solusi yang mendukung pencapaian kinerja optimal dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah budaya kepemimpinan rumah sakit. Berdasarkan indentifikasi masalah tersebut, menarik untuk melakukan kajian lebih lanjut analisis tentang Analisis Pengaruh Indikator Leadership Direktur Utama Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi *leadership* di RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah, Kabupaten Pati, Jawa Tengah?
2. Bagaimana deskripsi motivasi di RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah, Kabupaten Pati, Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh *leadership* terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah, Kabupaten Pati, Jawa Tengah ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah, Kabupaten Pati, Jawa Tengah

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui deskripsi *leadership* rumah sakit Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.
- b. Mengetahui deskripsi motivasi kerja karyawan rumah sakit Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

- c. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

- a. Untuk mengembangkan aplikasi teori kepemimpinan;
- b. Untuk mengembangkan aplikasi teori motivasi kerja;
- c. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang hubungan antara *leadership* dengan peningkatan motivasi kerja karyawan.

2. Aspek Praktis

- a. Rumah sakit

Memberikan masukan kepada pimpinan rumah sakit untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan di rumah sakit sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan;

b. Penulis

Mengetahui wawasan tentang kepemimpinan di rumah sakit dalam memotivasi karyawan.