

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) individu yang penting dalam suatu organisasi, kerana perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu dikelola sebaik mungkin. Suatu organisasi akan berkembang apabila masing-masing bagian dalam organisasi menjalankan tugas dan fungsinya secara tepat, maka perlu mengetahui dengan pasti rincian tugas masing-masing bagian dalam organisasi dan dapat mengetahui persyaratan yang dibutuhkan dari seorang karyawan/pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai/karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masram & Mu'ah (2017:138). Prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi berbagai faktor. Mangkuprawati dan Hubies (2007:155-156) menjelaskan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: 1) Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kepercayaan diri, motivasi dan

komitmen, yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. 2) faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja bagi karyawan. 3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim. 4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, dan kedisiplinan. Beberapa factor tersebut sangat menentukan bagaimana prestasi kerja karyawan yang tentunya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Selain beberapa hal yang sudah di paparkan diatas faktor yang mempegaruh prestasi kerja juga ialah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menurut Djati dalam Nahrishah dan Imelda (2019) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah pilihan bentuk perilaku dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan produktifitas karyawan. Selanjutnya Chiang dan Hiesh dalam Aisyah (2020) menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan sikap dalam pekerjaan yang melebihi kadar pekerjaan utama seorang pegawai.

Gaya kepemimpinan Badu (2017:47) menyatakan bahwa berhasil tidaknya suatu usaha pencapaian tujuan instansi ditentukan oleh kemampuan pemimpin, yang memegang peran penting dalam rangka menggerakkan orang-orang atau bawahannya. Seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan

dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Nawawi (2003:202) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Lingkungan kerja sebagai faktor determinan lainnya, segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Gitosudarmo(2000:151).

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai.

Rumah Sakit Umum Daerah RSUD, Prof, Dr, W.Z. Johannes Kupang adalah rumah sakit terbesar yang terletak dikota kupang dan merupakan

rumah sakit yang mempunyai fasilitas lengkap dan jumlah sumber daya (Medis, Paramedis, karyawan yang cukup banyak). Walaupun jumlah sumber daya yang dimiliki RSUD, Prof, Dr, W.Z. Johannes banyak tetapi tidak dapat secara maksimal melayani pasien yang berkunjung ataupun yang menginap di rumah sakit tersebut. Dengan demikian prestasi kerja karyawan yang di harapkan belum secara penuh tercapai adapun nilai prestasi kerja pegawai khususnya bagian pegawai di RSUD. Prof, Dr. W.Z. Johannes dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di RSUD**  
**Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang**

No	Jabatan	Jumlah SDM	Tahun					
			2019		2020		2021	
			Baik	Buruk	Baik	Buruk	Baik	Buruk
1	Medis	11	5	-	4	-	2	-
2	Paramedis	90	23	7	26	4	22	8
3	Karyawan	44	12	3	9	6	13	2
	<b>Jumlah</b>	<b>145</b>	<b>49</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>10</b>

Sumber: *Data Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang Tahun 2019-2021.*

Tabel 1.1. menggambarkan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai negeri sipil bagian kepegawaian di RSUD, Prof, Dr, W.Z. Johannes data ini memperlihatkan bahwa prestasi buruk selama tiga tahun terakhir berada pada para medis dan karyawan, sedangkan untuk medis menjalankan tugasnya dengan baik.

Dari hasil wawancara awal dengan pegawai di RSUD Prof, Dr. W. Z. Johannes Kupang Berkaitan dengan OCB di RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang Masih ditemukan OCB. Rumah sakit sebagai sebagai organisasi yang menawarkan dan menyediakan jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada

masyarakat sesuai dengan program pemerintah. Hal tersebut juga dilakukan di RSUD, Prof, Dr, W.Z. Johannes untuk memberikan pelayanan yang maksimal, pegawai diharapkan dapat memberikan pelayanan tidak hanya berdasarkan tugas dan kewajiban tetapi diharapkan juga dapat memberikan pelayanan dengan suka rela.

OCB merupakan perilaku karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan secara suka rela melebihi standar tugas yang dibebankan kepadanya untuk membantu keberlangsungan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Pelaksanaan OCB pada RSUD, Prof,Dr, W.Z Johannes, diketahui dari jawaban 10 orang dalam hal membantu antara sesama pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, ataupun adanya pegawai yang lembur, ada juga karyawan yang rela masuk kerja dihari libur untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal dilapangan terhadap 10 orang karyawan yang bekerja di RSUD, Prof, Dr,W. Z. Johannes Kupang bidang kepegawaian, dimana 6 dari 10 orang yang diwawancarai mengatakan tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin RSUD, Prof, Dr, W. Z. Johannes bidang kepegawain dimana pemimpin lebih sering mengambil sebuah keputusan sendiri tanpa memperhatikan atau mempertimbangkan usul saran dari karyawan dalam pengambilan suatu keputusan. Pemimpin juga bersikap tidak adil terhadap karyawannya, dimana sistem sukuisme masi terlalu nampak, apabila ada kesalahan yang dilakukan karyawan yang berasal dari suku yang sama dengan pemimpin maka hal tersebut tidak terlalu diperhatikan pemimpin dan ada kesan dibiarkan saja,

semantara jika dilakukan oleh karyawan lain hal ini bisa menjadi masalah serius. Hal ini tentunya menjadi faktor pemicu persaingan tidak sehat antara karyawan. Sehingga banyak antara karyawan yang tidak cocok yang disebabkan oleh atasan mereka sendiri, pemimpin juga bersikap apatis terhadap para karyawan di RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang, bidang kepegawaian sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja sendiri terdiri dari dua bagian yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, Lingkungan non fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja, seperti hubungan pegawai dengan pimpinan, maupun pegawai dengan pegawai lainnya. Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Berikut ini data lingkungan fisik RSUD, Prof, Dr, W.Z. Johannes Kupang.

**Tabel 1.2**

**Tabel Fasilitas RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang bagian Kepegawaian**

No	Nama Fasilitas	Jumlah	Baik	Rusak
1	AC Split	12	5	7
2	CPU	18	8	10
3	Printer	39	20	19
4	Bangku	100	30	70
5	Laptop	50	30	20
6	Lemari	75	56	19
7	Meja	62	26	36

*Sumber: Pengurus Barang Pengguna RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang*

Pada tabel 1.2 menampilkan data fasilitas pada RSUD, Prof, Dr, W.Z. Johannes Kupang, dimana jumlah fasilitas yang rusak lebih banyak dibanding

jumlah fasilitas yang baik. Pada survei awal nampak ruang kerja yang digunakan bagian kepegawaian sangat berantakan sehingga dapat menurunkan prestasi kerja pegawai pada bagian kepegawaian RSUD, Prof, Dr, W.Z Johannes Kupang.

Dari hasil wawancara pra penelitian dengan karyawan RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang, 7 dari 10 orang yang diwawancara menyatakan bahwa lingkungan kerja di RSUD, Prof, Dr. W. Z. Kupang, belum optimal, hal ini disebabkan oleh beberapa aspek penting lingkungan kerja yang tidak memadai seperti: 1) Pencahayaan ruangan yang tidak memadai karena beberapa lampu penerang mengalami kerusakan, 2) Fasilitas Air Conditioner (AC) yang rusak sehingga ruangan terasa panas; 3) Ruang kerja yang sempit, lahan parkir yang sempit, 4) hubungan antara atasan dengan bawahan yang tidak terlalu baik.

Selain fenomena masalah , penelitian ini dilakukan karena adanya gap antara penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang diteliti oleh Wijaya (2018) dengan temuan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan. Sedangkan yang diteliti oleh Faraby (2018) dengan temuan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Prestasi Karyawan. Risky Nur Adha(2019) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sahwitri Triandani (2017)dengan temuan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Gema Anuhgra (2007) dengan temuan variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan adanya beberapa fenomena masalah dan *research gap* di atas, perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja, yang dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*, pada Pegawai di RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang.”**

## **B. Masalah Penelitian**

Merujuk pada latar belakang maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana persepsi pegawai RSUD Prof, Dr, W.Z, Johannes Kupang terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan OCB karyawan pada RSUD, Prof, Dr. W. Z. Johannes Kupang?
2. Apakah gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada bagian kepegawaian RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang?
3. Apakah Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai RSUD Prof, Dr. W.Z. Johannes Kupang.
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior*, memediasi gaya kepemimpinan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Prof, Dr, W.Z. Johannes Kupang.

## **C. Tujuan Penelitian.**

1. Untuk mengetahui persepsi pegawai RSUD Prof, Dr, W.Z, Johannes Kupang terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan OCB

karyawan pada RSUD, Prof, Dr. W. Z. Johannes Kupang

2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap Prestasi *Organizational Citizenship Behaviour* pada bagian kepegawaian RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang?
3. Untuk mengetahui Lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada bagian kepegawaian RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang
4. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai RSUD Prof, Dr. W.Z. Johannes Kupang.
5. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada bagian kepegawaian RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang?
6. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Prof, Dr.W.Z. Johannes Kupang.
7. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior*, memediasi gaya kepemimpinan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Prof, Dr, W.Z. Johannes Kupang.

#### **D. Manfaat Penelitian.**

- a. Bagi pihak RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johaes Kupang.

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pihak RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang, selain itu diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi tambahan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, serta

menjadi bahan acuan dalam evaluasi kinerja kerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dengan judul yang relevan dengan penelitian saat ini.