

BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Rumah sakit Universitas Andalas (RS. UNAND) merupakan rumah sakit perguruan tinggi negeri yang berada dibawah pengelolaan Universitas Andalas. Rumah Sakit Pendidikan merupakan rumah sakit yang menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pelayanan kesehatan secara terpadu dalam bidang pendidikan profesi kedokteran dan/atau kedokteran gigi, pendidikan berkelanjutan, dan pendidikan tenaga kesehatan lainnya Sebuah Rumah Sakit Pendidikan harus mampu menjalankan peran menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas, pendidikan yang inovatif, dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu misi dari RS. UNAND ini adalah mengembangkan organisasi dalam meningkatkan kualitas tata kelola yang baik (*good university hospital governance*), menuju tata kelola yang unggul (*excellent university hospital governance*), serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan strategis. Untuk mencapai bagaimana misi tersebut tercapai maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki ide kreatif dalam melaksanakan tugas.

Kreativitas didefinisikan sebagai produksi ide-ide baru dan berguna tentang produk, jasa, proses, dan prosedur oleh seorang karyawan (Shin, Kim, Lee, and Bian, 2012). Pegawai yang memiliki ide-ide kreatif diharapkan mampu untuk menerapkan ide-ide tersebut dalam pekerjaannya, mengembangkannya, dan kemudian menyebarkan ide-ide tersebut kepada pegawai lain di dalam organisasi. Menurut

(Sanny dkk., 2013) kreativitas karyawan merupakan kemampuan seseorang untuk mengemukakan inovasi baru berupa gagasan yang mempunyai unsur lama dan dapat diperbaharui ke dalam konfigurasi melalui dimensi konten verbal. Menurut Shalley *et al.*, (2004) manfaat Kreativitas karyawan diyakini dapat membangun kemampuan kompetitif organisasi karena kreativitas dibutuhkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan untuk memperoleh keunggulan bersaing pada peluang yang ada.

Fenomena yang terjadi pada pegawai RS. UNAND dimana pegawai rumah sakit belum sepenuhnya mampu memanfaatkan peluang-peluang waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang positif, dalam bekerja pegawai hanya berfokus pada kerja masing-masing yang telah diatur oleh rumah sakit. Dalam mencapai visi dan misi dari rumah sakit tersebut harus memiliki kreatifitas dari pegawai yang bisa membantu kinerja dan kemajuan organisasi.

Untuk mengungkap fenomena terkait kreativitas pegawai pada RS. UNAND maka dilakukan pra-survey menyebarkan kuesioner sementara kepada 30 orang pegawai RS.UNAND. Hasil perolehan kusioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Hasil kusioner pra-survey kreativitas pegawai

NO	PERNYATAAN	Jawaban %	
		Ya	Tidak
Banyak muncul ide baru			
1	Saya mengusulkan cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan RS UNAND.	40,0	60,0
2	Saya mempunyai ide baru untuk meningkatkan kinerja di RS. UNAND	30,0	70,0
3	Saya selalu berusaha mencari proses baru, teknik baru, dan ide-ide mengenai pelayanan rumah sakit.	43,3	56,7
Mampu menciptakan solusi			
4	Saya mempunyai solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah di RS. UNAND	26,7	73,3
5	Saya sering memiliki pendekatan baru untuk menyelesaikan masalah	33,3	66,7
Kemampuan bekerja keras			
6	Saya mengeluarkan kreativitas pada pekerjaan saya setiap ada kesempatan	36,6	63,4
7	Saya mengembangkan rencana yang memadai untuk pelaksanaan ide-ide baru	26,7	73,3
	Jumlah	33,8	66,2

Sumber : George dan Zhou, (2001)

Dari tabel di atas dapat dilihat kebanyakan responden memberikan jawaban dengan kategori Tidak yaitu 66,2%. Hal ini memberikan indikasi atau fenomena bahwa, masih rendahnya kreativitas pegawai pada RS. UNAND. Rendahnya tingkat kreativitas pegawai pada RS. UNAND ini menjadi dasar dalam penelitian ini menempatkan variabel kreativitas pegawai sebagai fokus penelitian.

Peneliti juga melihat bahwasanya rendahnya kreativitas pegawai ditandai dengan belum bisa bersaingnya kualitas pelayanan dan dari segi akademik serta penelitian dari rumah sakit unand dibandingkan dengan rumah sakit lainnya,

akibatnya meskipun rumah sakit ini adalah rumah sakit pemerintah, namun belum bisa menyaingi rumah sakit pemerintah lainnya seperti salah satunya Rumah Sakit M. Djamil yang sudah memiliki inovasi dari segi akademis yaitu dengan dibuatnya aplikasi BIGSTAR (*Big Data in Support Analytical Research*) yang bertujuan untuk menghimpun data-data rekam medis pasien dan kemudian diolah menjadi variabel untuk dilakukannya penelitian, hal ini meningkatkan kreativitas pegawai rumah sakit tersebut dimasa yang akan datang.

Menurut Suifan dkk, (2018) dan Tang dkk, (2019) kreativitas dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan persepsi dukungan organisasi sistim kerja berkinerja tinggi. Kepemimpin transformasional dapat diartikan sebagai seseorang yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins dan Judge 2015), Yusuf dan Syarif (2018) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan dengan melakukan evaluasi terhadap perlakuan organisasi atas apa yang telah dikerjakan karyawan dan apa yang karyawan dapatkan, selanjutnya Dayarathna (2018) mendefinisikan sistim kerja berkinerja tinggi adalah sebagai sistem praktik sumber daya manusia yang meningkatkan pemberdayaan, pengetahuan, keterampilan, dan insentif karyawan yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih besar, persepsi dukungan organisasi adalah tingkat dimana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah dilakukan pada perusahaan.

Beberapa kesenjangan penelitian (*reserach gap*) yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah *Pertama*, meskipun penelitian empiris terkait kreativitas karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya, namun faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas pegawai tersebut masih jauh dari kondisi konklusif atau masih terpecah belah. beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa diantara variabel-variabel yang mempengaruhi kreativitas karyawan adalah variabel kepribadian proaktif, merasa bertanggung jawab atas perubahan, *team unlearning*, kinerja perorangan, tanggung jawab sosial perspektif organisasi yang dirasakan dan keterlibatan kerja (Guiyao dkk, 2019; Matsuo , 2018; Chaudari, dkk. 2018; Jianlin Wu, 2016; WanJiang dkk, 2015)

Kedua, masih sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang mempertimbangkan atau menempatkan variabel persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional, sistim kerja berkinerja tinggi dan kreativitas karyawan kecuali penelitian yang dilakukan oleh Suifan dkk. (2018), yang penulis jadikan sebagai jurnal utama dan mengembangkannya menjadi model dalam penelitian ini, *Ketiga*, kebanyakan penelitian terdahulu menggunakan organisasi sektor publik sebagai objek penelitiannya Shafi dkk (2018), dan Miao dkk (2019), masih terbatasnya penelitian pada organisasi sektor swasta khususnya pada Rs UNAND.

Selain ketiga *research gap* yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan argumentasi empiris bahwa meskipun kreativitas pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (Suifan, dkk. 2017; Teymournejad, dkk. 2017;

Safdar, dkk. 2018; Mittal, dkk. 2018 dan Shafi, dkk. 2019), sistim kerja berkinerja tinggi (Iyanda dkk, 2017; Hassan dkk, 2019; Miao dkk, 2019; Ximenes dkk, 2019 dan Ismail dkk, 2020) persepsi dukungan organisasi (Ibrahim dkk, 2015; Zhang dkk, 2016; Koseoglu dkk, 2017; Anggiani dkk, 2019 dan Istiqomah dkk, 2020). Namun diantara ke tiga variabel tersebut yaitu kepemimpinan transformasional, sistim kerja berkinerja tinggi dan persepsi dukungan organisasi memiliki keterikatan atau hubungan satu sama lain dimana variabel persepsi dukungan organisasi di pengaruhi oleh kepemimpinan transformasional Saifun dkk (2018), dan sistim kerja berkinerja tinggi (Tang dkk, 2019).

Dari fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Sistim Kerja Berkinerja Tinggi Terhadap Kreativitas Pegawai Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada Rumah Sakit UNAND”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kreatifitas pegawai pada rumah sakit UNAND ?
2. Apakah sistem kerja berkualitas tinggi berpengaruh terhadap kreatifitas pegawai pada rumah sakit UNAND ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Persepsi dukungan organisasi pada rumah sakit UNAND ?
4. Apakah sistem kerja berkualitas tinggi berpengaruh terhadap Persepsi dukungan organisasi pada rumah sakit UNAND

5. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kreatifitas pegawai pada rumah sakit UNAND ?
6. Apakah persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas pegawai pada rumah sakit UNAND ?
7. Apakah persepsi dukungan organisasi yang dirasakan memediasi hubungan antara sistem kerja berkualitas tinggi terhadap kreatifitas pegawai pada rumah sakit UNAND ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas pegawai pada rumah sakit UNAND.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh sistem kerja berkualitas tinggi terhadap kreatifitas pegawai pada rumah sakit UNAND.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap persepsi dukungan organisasi pada rumah sakit UNAND.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh sistem kerja berkualitas tinggi terhadap persepsi dukungan organisasi pada rumah sakit UNAND.
5. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Persepsi dukungan

organisasi terhadap kreatifitas pegawai pada rumah sakit UNAND.

6. Untuk membuktikan dan menganalisis Persepsi dukungan organisasi yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas pegawai pada rumah sakit UNAND.
7. Untuk membuktikan dan menganalisis Persepsi dukungan organisasi yang memediasi hubungan antara sistem kerja berkinerja tinggi terhadap kreatifitas pegawai pada rumah sakit UNAND.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki beberapa manfaat yang ingin dicapai yaitu:

1. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia akademis dimana hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber masukan dalam melakukan penelitian bagi peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Sistem Kerja Berkinerja Tinggi Terhadap Kreativitas Pegawai Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi serta memberikan kontribusi secara maksimal dalam sumbangsih pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama bidang sumber daya manusia dan ilmu pengembangan organisasi kedepannya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, terutama mengenai Pengaruh

Kepemimpinan Transformasional Dan Sistem Kerja Berkinerja Tinggi Terhadap Kreativitas Pegawai Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.