

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pegawai menghasilkan kinerja yang diukur berdasarkan hasil kerja yang dicapai selama periode tertentu. Kinerja ini kemudian dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bukan hanya sekadar hasil kerja individual, tetapi juga merupakan kontribusi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Sebagaimana dijelaskan oleh Muis dalam Supardi & Aulia Anshari, (2022), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, serta harus dilaksanakan dalam koridor hukum, norma, dan etika yang berlaku.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan. Jufrizen (2017) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam memberikan arah dan motivasi bagi seluruh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan yang jelas, kemungkinan besar tujuan individu dan organisasi akan berjalan tidak sejalan, yang mengakibatkan inefisiensi. Kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk mengarahkan dan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi agar tercipta sinergi dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup karakteristik pribadi seorang pemimpin, seperti visi, kemampuan komunikasi, dan integritas. Sedangkan faktor

eksternal mencakup kondisi lingkungan kerja, dinamika organisasi, dan perubahan eksternal yang mempengaruhi organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu mengakomodasi dan merespons faktor-faktor ini, membantu organisasi beradaptasi dan berkembang dalam berbagai situasi.

Sebagaimana diungkapkan oleh Winardi dalam Harahap et al., (2022), kepemimpinan berperan penting dalam mendorong dan mengarahkan orang lain untuk bekerja dengan antusias dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik mampu memotivasi tim, membangun moral yang kuat, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan bersama. Menurut Umi, (2022) menekankan bahwa pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi berbagai aspek penting dalam organisasi, termasuk moral kerja, loyalitas, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja. Pengaruh ini pada akhirnya akan tercermin dalam prestasi organisasi secara keseluruhan. Maka kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menentukan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan harmoni antara tujuan individu dan tujuan organisasi, meningkatkan kinerja, dan memastikan organisasi tetap berjalan efisien dan produktif dalam menghadapi tantangan.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi merupakan faktor kritis yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup keyakinan bersama, nilai-nilai, norma perilaku, serta asumsi-asumsi yang diterima secara implisit maupun eksplisit dalam sebuah organisasi. Menurut Anthony dan Govindarajan dalam Intan Nisa Azhar, Indra Maulana, (2021), unsur-unsur tersebut berperan sebagai fondasi yang mempengaruhi cara berpikir, bertindak, bekerja sama, dan berinteraksi pegawai dalam lingkup organisasi. Jika budaya organisasi

terbentuk dengan baik, maka hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai serta memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan perusahaan.

Budaya organisasi, menurut Rivaldo & Ratnasari, (2020), menjelaskan berhubungan erat dengan lingkungan di mana organisasi menjalankan aktivitasnya, serta nilai-nilai dan norma yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi karyawan dengan nilai yang dianut oleh perusahaan akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah bagaimana pegawai memersepsikan nilai-nilai dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut menciptakan pola kepercayaan, nilai, serta harapan yang memandu perilaku karyawan sehari-hari.

Ketika nilai-nilai budaya organisasi selaras dengan nilai pribadi pegawai, maka ini akan menimbulkan kinerja yang lebih baik, perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, membangun rasa memiliki di antara karyawan, serta berujung pada peningkatan keuntungan perusahaan. Bukti empiris menunjukkan bahwa perusahaan dengan budaya yang solid cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena pegawai merasa lebih terlibat dan berkontribusi secara maksimal, pengaruh budaya organisasi tidak terlepas dari peran manajer atau atasan dalam organisasi. Kinerja suatu organisasi sangat tergantung pada bagaimana pegawainya bekerja, namun manajer memainkan peran penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi tersebut. Tarigan & Handiyani, (2019) menegaskan bahwa atasan memiliki tanggung jawab besar dalam memotivasi dan mengelola karyawannya. Motivasi ini tidak hanya dalam bentuk arahan kerja, tetapi juga melalui pemberian penghargaan (reward) dan apresiasi terhadap kinerja pegawai.

Khasanah & Fajar Imani,(2022) menambahkan bahwa dengan adanya reward dan motivasi, karyawan akan lebih bersemangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik dan kepemimpinan yang efektif merupakan dua pilar utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kombinasi antara budaya yang mendukung nilai-nilai positif dan kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta memotivasi pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Palembang BARI mencerminkan bagaimana berbagai faktor manajerial dan lingkungan kerja saling berinteraksi dalam memengaruhi efektivitas organisasi. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan visi yang jelas, pemberdayaan pegawai, serta inspirasi dan motivasi yang kuat, berperan penting dalam menciptakan perubahan positif dan meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang transformasional mampu mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi melalui motivasi intrinsik dan membangun rasa tanggung jawab kolektif.

Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan mendukung juga menjadi fondasi penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Nilai-nilai dan norma yang dianut dalam organisasi membentuk pola pikir dan tindakan karyawan yang, pada gilirannya, mempengaruhi kinerja. Apabila budaya organisasi selaras dengan

tujuan individu, karyawan akan merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang secara langsung berhubungan dengan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Kepuasan ini sering kali muncul dari lingkungan kerja yang positif, keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Keterlibatan karyawan atau "*employee engagement*" memiliki aspek utama dalam mempengaruhi kinerja. Karyawan yang terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi, proaktif, dan berkontribusi lebih banyak bagi organisasi. Hal ini juga didukung oleh pengembangan karir, di mana kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam karirnya membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik (Fadilla & Setyonugroho, 2021).

Komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam konteks ini berfungsi untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang baik, meskipun mungkin menghadapi tantangan atau ketidakpuasan sesaat dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, komitmen organisasi yang kuat dapat menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mengelola kinerja pegawai di RSUD Palembang BARI.

Pengukuran kepemimpinan transformasional dilakukan dengan menilai bagaimana pemimpin memberikan motivasi inspiratif, pengaruh idealis, stimulasi intelektual, serta perhatian individu terhadap karyawan. Budaya organisasi diukur

melalui nilai-nilai bersama, norma kerja, inovasi, dan keterbukaan di lingkungan kerja, yang mempengaruhi perilaku dan interaksi karyawan. Kepuasan kerja karyawan diukur berdasarkan persepsi mereka terhadap gaji, hubungan kerja, lingkungan kerja, dan kesempatan promosi. Selain itu, keterlibatan karyawan diukur melalui dedikasi dan antusiasme terhadap pekerjaan, serta komitmen pada tujuan organisasi. Pengembangan karir melibatkan pengukuran tentang bagaimana organisasi memberikan kesempatan pelatihan, promosi, serta dukungan dari atasan dalam pengembangan kemampuan karyawan. Kinerja pegawai diukur berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan mencapai target. Komitmen organisasi sebagai variabel moderasi berperan dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel independen dan kinerja pegawai. Komitmen ini meliputi komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, yang mengukur sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan moral pada organisasi. Dengan analisis regresi moderasi, dapat dilihat apakah komitmen organisasi memperkuat pengaruh positif dari kepemimpinan, budaya, kepuasan, keterlibatan, dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja pegawai di RSUD Palembang BARI.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di RSUD Palembang BARI berakar pada tantangan yang dihadapi oleh rumah sakit dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan. RSUD Palembang BARI sebagai institusi layanan kesehatan publik berperan penting dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Namun, rumah sakit ini harus menghadapi kompleksitas manajemen

sumber daya manusia di tengah tuntutan kualitas pelayanan yang tinggi dan perubahan lingkungan eksternal yang cepat.

Kepemimpinan transformasional muncul sebagai salah satu pendekatan penting yang dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk berprestasi lebih baik, terutama di sektor pelayanan kesehatan yang menuntut komitmen tinggi. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat dan positif diharapkan mampu membentuk perilaku kerja yang produktif dan selaras dengan tujuan institusi. Namun, dalam beberapa kasus, terjadi ketidaksesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai organisasi, yang dapat memengaruhi kinerja dan komitmen mereka. Kepuasan kerja karyawan di RSUD Palembang BARI juga menjadi faktor krusial. Kepuasan yang rendah, misalnya akibat ketidakpuasan terhadap fasilitas, lingkungan kerja, atau penghargaan, dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan tim. Sementara itu, keterlibatan karyawan dan pengembangan karir sering kali diabaikan, meskipun kedua faktor ini sangat berpengaruh dalam membentuk motivasi intrinsik dan loyalitas terhadap organisasi.

Fenomena lainnya adalah peran komitmen organisasi sebagai faktor moderasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap rumah sakit cenderung bertahan dan memberikan kontribusi lebih besar meskipun menghadapi berbagai tantangan. Namun, jika komitmen ini rendah, maka karyawan mungkin tidak memberikan usaha terbaiknya, meskipun mereka memiliki keterampilan yang memadai dan berada dalam lingkungan kepemimpinan serta budaya organisasi yang mendukung, fenomena ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang positif, kepuasan kerja yang baik, keterlibatan aktif, dan kesempatan pengembangan karir yang memadai, dengan

komitmen organisasi sebagai penguat, dapat meningkatkan kinerja pegawai dan keberhasilan institusi secara keseluruhan di RSUD Palembang BARI.

RSUD Palembang BARI sebagai rumah sakit rujukan di wilayah Palembang menghadapi tuntutan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Kualitas pelayanan sangat terkait dengan kinerja pegawai, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut, terutama dalam menghadapi tantangan peningkatan jumlah pasien dan kompleksitas layanan kesehatan. Kepemimpinan transformasional dikenal efektif dalam menghadapi perubahan dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Penelitian ini mendesak untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan dalam lingkungan rumah sakit yang dinamis dan penuh tekanan. Budaya organisasi yang kuat adalah salah satu faktor penting yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kinerja pegawai. Mengingat rumah sakit sering kali menghadapi masalah birokrasi dan tata kelola yang kompleks, pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk membangun institusi yang lebih efektif. Kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan adalah elemen penting yang sering kali diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia. Pegawai rumah sakit yang merasa puas dengan pekerjaan dan terlibat secara aktif dalam tugas-tugas mereka lebih cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor ini dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja. Di rumah sakit, terutama rumah sakit umum daerah, pengembangan karir sering kali terbatas, yang bisa berdampak pada tingkat

kepuasan kerja dan retensi pegawai. Penelitian ini penting untuk menyoroti perlunya program pengembangan karir yang lebih terstruktur, agar karyawan dapat melihat prospek pertumbuhan jangka panjang di institusi tersebut, sehingga mereka lebih termotivasi dan loyal. Komitmen organisasi adalah faktor penting yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh faktor-faktor lain terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap rumah sakit cenderung bertahan lebih lama dan berkontribusi lebih baik, meskipun menghadapi berbagai tantangan. Penelitian ini mendesak untuk mengeksplorasi bagaimana komitmen organisasi memoderasi hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini mengangkat judul **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI?
4. Bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI?

5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI?
6. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.
4. Mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.
5. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.
6. Mengetahui komitmen organisasi memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat yang besar bagi peneliti dalam hal pengembangan pengetahuan dan keterampilan analitis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor kesehatan. Peneliti akan mendapatkan wawasan mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, dengan memoderasi variabel komitmen organisasi, peneliti dapat lebih memahami dinamika internal organisasi dan bagaimana elemen-elemen tersebut berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi ilmiah yang penting, menambah literatur dan referensi bagi studi manajemen di sektor publik. Di samping itu, aplikasi teori manajemen ke dalam studi kasus di RSUD Palembang BARI memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengaitkan teori dengan praktik, menghasilkan wawasan yang dapat digunakan di situasi lain yang serupa.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini juga memberikan manfaat signifikan bagi masyarakat luas, terutama dalam hal peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Dengan memahami dan mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai rumah sakit, pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Masyarakat akan merasakan langsung dampak dari kinerja pegawai yang lebih baik, yang berujung pada peningkatan kualitas layanan medis yang diterima. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu meningkatkan

kepercayaan publik terhadap RSUD Palembang BARI dan layanan kesehatan publik secara umum, yang penting untuk memperkuat hubungan antara masyarakat dan lembaga kesehatan. Secara tidak langsung, penelitian ini berkontribusi pada perbaikan kebijakan publik di bidang kesehatan yang berdampak positif bagi masyarakat.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini berfungsi sebagai sumber referensi yang berharga bagi lembaga pendidikan, terutama dalam bidang manajemen, kesehatan, dan organisasi. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan ajar untuk mahasiswa dan dosen, memperkaya diskusi akademik terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat diintegrasikan ke dalam kurikulum pendidikan tinggi, khususnya dalam mata kuliah yang terkait dengan manajemen organisasi dan pelayanan kesehatan. Penelitian ini juga mendorong akademisi untuk melakukan penelitian lanjutan dalam bidang yang serupa, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja di sektor publik. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan praktik pendidikan di Indonesia.

4. Bagi Rumah Sakit

RSUD Palembang BARI akan memperoleh banyak manfaat dari penelitian ini, terutama dalam hal pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen rumah sakit untuk merancang kebijakan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia, mulai dari kepemimpinan transformasional, penguatan

budaya organisasi, hingga pengembangan karir yang lebih terarah. Dengan kinerja pegawai yang lebih baik dan komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi, rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanannya. Peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang dihasilkan dari implementasi strategi ini akan berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan, mengurangi turnover, dan meningkatkan efisiensi operasional rumah sakit. Secara keseluruhan, rumah sakit akan mampu memberikan layanan kesehatan yang lebih optimal kepada masyarakat, sehingga memenuhi harapan dan kebutuhan pasien secara lebih baik.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi di RSUD Palembang BARI, terdapat beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Pertama, ruang lingkup geografis penelitian ini terbatas pada RSUD Palembang BARI, sehingga temuan yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk rumah sakit atau institusi kesehatan lain di daerah yang berbeda. Kedua, ukuran dan komposisi sampel yang diambil dari pegawai RSUD Palembang BARI dapat memengaruhi hasil penelitian. Jika sampel tidak mencakup seluruh divisi atau level jabatan, hasilnya mungkin tidak mencerminkan pandangan seluruh organisasi. Ketiga, penelitian ini hanya fokus pada variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengembangan karir, serta tidak mempertimbangkan faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti kondisi ekonomi atau kesejahteraan mental.

Keempat, metode pengumpulan data yang digunakan, seperti survei melalui kuesioner, mungkin membatasi kedalaman informasi yang diperoleh dan lebih mengandalkan persepsi subjektif responden. Kelima, penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu, yang berarti hasilnya mungkin hanya relevan untuk kondisi saat penelitian berlangsung dan tidak memperhitungkan perubahan kebijakan atau lingkungan kerja di masa depan. Terakhir, meskipun teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini memberikan kerangka analisis, mereka mungkin memiliki keterbatasan dalam menjelaskan fenomena yang lebih kompleks atau dinamis dalam konteks RSUD Palembang BARI. Dengan batasan-batasan ini, penting bagi peneliti untuk berhati-hati dalam menginterpretasikan hasil dan menyadari bahwa generalisasi ke konteks lain mungkin memerlukan pertimbangan tambahan atau penelitian lanjutan.

1.6 Model Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara berbagai variabel dalam konteks kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI. Desain penelitian yang diterapkan adalah deskriptif korelasional, yang memungkinkan peneliti untuk menggambarkan hubungan antar variabel serta mengidentifikasi pola dan korelasi yang ada. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling untuk memastikan sampel yang representatif dan mengurangi bias. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian seperti kepemimpinan transformasional,

budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan komitmen organisasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden dan diisi secara mandiri. Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan SmartPLS, sebuah perangkat lunak untuk Structural Equation Modeling (SEM) yang memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi model hubungan antar variabel serta menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

