

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah satu hal yang tidak terpisahkan dari jenjang dunia bisnis. Maka dari itu disinilah peran SDM sesungguhnya diuji apakah mereka mempunyai inovasi dan juga ide kreatif yang tinggi atau justru sebaliknya. Karena karyawan berperan sebagai salah satu faktor penting didalam suatu rumah sakit ataupun suatu lembaga, tanpa ada kualitas mereka jelas rumah sakit atau organisasi tidak akan mungkin mengalami suatu kemajuan yang signifikan (Nurfaizi, 2022).

Dalam rangka meningkatkan kualitas para karyawan, rumah sakit dituntut untuk menciptakan dan memelihara kepuasan kerja yang merupakan unsur penting bagi kelangsungan hidup rumah sakit. Kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap rumah sakit. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan bisa mewujudkan tujuan-tujuan rumah sakit. Maka kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam rumah sakit karena kepuasan kerja dapat mendorong kedisiplinan, kejujuran, prestasi kerja dan semangat kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya suatu organisasi atau rumah sakit. Pada umumnya kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang bersifat positif terhadap beberapa aspek, namun tidak menutup kemungkinan untuk sebaliknya (Sari, 2019).

Agar tercipta kepuasan kerja yang tinggi, hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan harus diperhatikan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satu faktor

yang terpenting adalah kepuasan kerja. Pekerjaan yang tidak maksimal adalah salah satu ciri ketidakpuasan yang muncul dari seorang karyawan dan akan berdampak masalah-masalah yang terjadi jika tidak dikendalikan (Puteri, 2018).

Menurut Hoboubi *et al*, (2017) kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan gaji yang diterima, tunjangan, pengakuan, promosi, rekan kerja, dukungan manajemen, kondisi kerja, gaya kepemimpinan. Bohlander (2013) merangkum beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan

Faktor	Presentase
Kompensasi	19%
Sarana dan prasarana	9%
Gaya kepemimpinan	32%
Budaya organisasi	25%
Lingkungan kerja	15%

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan yang mendapatkan hasil paling besar dengan nilai 32% yaitu gaya kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan manajer memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan bagi karyawan (Snell, B, 2013). Hal ini dikarenakan bahwa, kepemimpinan dipandang sebagai fungsi manajemen yang berkaitan dengan interaksi sosial (Ratnasari & Sutjahjor, 2020). Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi.

Dalam sebuah riset tentang kepuasan kerja ada tiga alasan mengapa kepuasan kerja dalam organisasi penting. Pertama, terdapat bukti yang jelas bahwa

karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Kedua, telah dibuktikan bahwa karyawan merasa puas mempunyai derajat kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang. Ketiga, kepuasan kerja pada pekerjaan dibawa ke kehidupan di luar pekerjaan (Robbins & Judge, 2016).

Berdasarkan berita dari manajemen rumah sakit yang berjudul “kepuasan kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit” pada tanggal 02/07/2019, sebuah penelitian yang dilakukan di Ethiopia terkait dengan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan menemukan bahwa gaji dan insentif, pengakuan oleh bagian manajemen, kesempatan untuk berkembang dan apresiasi dari pasien merupakan prediktor terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan terhadap 570 tenaga kesehatan, ditemukan bahwa kepuasan kerja hanya “dirasakan” oleh 41,46% tenaga kesehatan.

Dari penelitian yang telah dilakukan dengan variabel-variabel yang sama, terdapat celah penelitian dimana terdapat variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Plangiten, 2013), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Ali & Agustian (2018), bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Dengan hal ini menjadi fenomena yang menarik terkait dengan permasalahan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan kepuasan kerja karyawan di rumah sakit dengan pendekatan *literatur review*.

1.2 Rumusan Masalah

Tabel 1. 2 membangun Rumusan Masalah Berdasarkan PEOS

PEOS	Alternatif 1	Alternatif 2
<i>Population</i>	Karyawan Rumah Sakit	Karyawan
<i>Exposure</i>	Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan
<i>Outcome</i>	Kepuasan Kerja	-
<i>Study design</i>	Kuantitatif	-

Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus pada penelitian ini yaitu :

- 1) Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan di Rumah Sakit
- 2) Mengidentifikasi Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit
- 3) Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr.Soetomo

- 1) Sebagai tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan proses belajar mahasiswa
- 2) Menjadi bahan referensi pembelajaran sehingga dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten di bidang kesehatan

1.4.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi rumah sakit untuk dijadikan sebagai acuan pertimbangan, mendapatkan masukan dalam penilaian kepuasan kerja karyawan.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

- 1) Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan dan menyusun tugas akhir ini
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan mendorong peneliti berikutnya untuk lebih mengembangkannya.