

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LatarBelakang**

Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin sendiri. Maka dari itu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi penggerak dan pendorong perubahan organisasi. Sampai saat ini kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti. 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. Jika sering terjadinya perubahan pada rumah sakit akan menghambat pelayanan. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Maka dari itu tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 : dalam Sunarsih, 2001).

Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan. Seorang pemimpin harus dapat mengerti situasi dan kondisi organisasi yang ia pimpin, selain itu peningkatan kinerja karyawan tak lepas dari peran aktif pimpinan didalam memimpin karyawannya serta melakukan system manajemen

yang baik (Anorangga 2004:128). Setiap pimpinan mempunyai cara sendiri untuk mengarahkan serta mengelola bawahannya. Dalam arti lain, satu pimpinan dengan pimpinan lainnya mungkin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pimpinan memerintah, memberi keputusan, membangun hubungan dengan karyawan dan kegiatan lainnya yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif adalah komponen yang paling penting yang mengarah organisasi untuk hasil yang efektif (Wong, 2007).

Setiap gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Setiap pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya sesuai kemampuan, kepribadian dan situasi dalam pekerjaan (Heidjrachman dan Husnan, 2002). Pemimpin juga harus mampu menjadi panutan yang lebih baik bagi bawahannya dalam organisasi. Berbagai persoalan yang timbul pada perusahaan pemimpin diharapkan mampu menghadapinya dengan baik, baik itu persoalan tentang perusahaan atau karyawan, agar terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpinnya.

Gaya adalah suatu cara yang akan dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para bawahannya. Pimpinan tersebut tidak bisa menggunakan gaya yang sama dalam melakukan kepemimpinannya, tetapi harus disesuaikan dengan karakter dan sifat para bawahannya. Pemimpin yang efektif terlebih dahulu harus memahami dan mengetahui siapa bawahan yang dipimpinnya dan juga dapat melihat kekuatan dan kelemahan para bawahannya, sebelum menerapkan gaya kepemimpinan terhadap para bawahannya (Thohah, 2001). Gaya kepemimpinan

yang efektif seperti gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan tingkat kepuasan pasien (Lang et al, 2004). Manajer yang efektif membantu orang-orang untuk memperoleh kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi (*Schermerhorn, Jr, Osborn, Uhl Bien, G. Hunt, 2012:11*). Kepemimpinan yang efektif serta kepuasan kerja karyawan merupakan dasar untuk mencapai kesuksesan organisasi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengarahkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas mereka dan mengabaikan kepentingan organisasi. *Schermerhorn, Jr et al (2012)* mengingatkan bahwa setiap karyawan juga berkontribusi dalam menciptakan kepuasannya. Karyawan, pimpinan, maupun sistem organisasi merupakan elemen dari sumber daya manusia di dalam organisasi. 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. Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Sesuatu yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual dapat terjadi jika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja (Sutrisno, 2014). Bahwa faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi (Tampubolon, 2007). Kepuasan kerja bagi karyawan akan tercipta dengan baik dari pemimpin yang baik dalam memimpin karyawannya (Riyanti, 2012). Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka

memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja juga bisa disebutkan sebagai keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006 : 243). Sedangkan kepuasan kerja merupakan suatu kondisi perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan oleh para karyawan sepanjang waktu dari segi memahami pekerjaannya menurut (Gibson & Donnelly, 2002) . 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 pada pekerjaan dibawa ke kehidupan di luar pekerjaan (Robbins & Judge, 2016)..

Berdasarkan data yang saya peroleh di Rumah Sakit X adanya perubahan struktur organisasi di Rumah Sakit X selama kurang dari satu tahun. Secara otomatis kepemimpinan di Rumah Sakit X berubah-ubah dan berubah pula gaya kepemimpinan yang ada disana akan berpengaruh pada kinerja pegawai Rumah Sakit X. Dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif (Thoah, 2010, h.42).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor- faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan,

dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Menurut Luthans (2006 ; 243-245), menyatakan bahwa terdapat lima dimensi pekerjaan yang dapat mempengaruhi dan dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Dengan demikian perlu dilakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah sakit dengan pendekatan literature review.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit.

## **1.3 Tujuan**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Di Rumah Sakit
2. Mengidentifikasi Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit

## **1.4 Manfaat**

### **1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini digunakan untuk memberikan tentang kegunaan atau manfaat hasil literature review atas topic yang dibahas. Bisa dikaitkan dengan mahasiswa, lembaga pendidikan, pengembangan ilmu atau bidang studi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah yang mendesak. Sebagaimana

memperoleh gelar sarjana pada program studi Administrasi Rumah Sakit di Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo.

#### **1.4.2 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo**

Sebagai bahan referensi pembelajaran serta meningkatkan wawasan, pengetahuan, hardskill, dan softskill mahasiswa sehingga dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten di bidang kesehatan.