

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan suatu institusi yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Dimana produk yang diberikan berupa pelayanan medis, penunjang medis dan pelayanan nonmedis, untuk menggerakkan pelayanan di rumah sakit dibutuhkan sumber daya manusia yang komprehensif dan profesional sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan khususnya pelanggan eksternal rumah sakit yakni pasien maupun keluarga pasien. Sumber daya manusia dalam suatu institusi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia (Alwi, 2001).

Dalam praktek organisasi bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin, 2002). Jadi, seorang pemimpin organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Kualitas dari

pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon, 2002). Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Su'ud, 2000). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Thoha. M, 2001). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Gaya diartikan sebagai suatu cara penampilan karakteristik atau tersendiri (Nursalam, 2007). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki. S, 2002).

Teori mengenai kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2009) sangat bermanfaat untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja yang dianggap sebagai kepemimpinan efektif yang relevan sehingga bisa diterapkan dimanapun untuk segala jenis situasi, serta mampu

menghasilkan suatu prestasi kerja bagi sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap karyawan sehingga tercipta rasa kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada atasan, dan karyawan dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditarget atau di harapkan (Sudiby, 2008). Kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan dari bawahannya.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) adalah sikap dari masing-masing individu terhadap pekerjaannya, sedangkan menurut menurut Halid (2007) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu ungkapan emosional dan sikap individu terhadap pekerjaannya, baik itu yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang berdampak pada produktifitas kerja, kehadiran dan pengunduran diri. Bentuk kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pengaruh terhadap kehadiran, rotasi atau mutasi, semangat kerja, masalah personal dan keluhan-keluhannya terhadap pekerjaan.

Kinerja tenaga kesehatan terutama perawat yang merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Ilyas (2001) mengatakan Salah satu kunci utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja yang tinggi. Timpe (2000) mengemukakan

bahwa baik atau buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pimpinan, sikap atasan yang simpatik (baik) akan memberikan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya sikap dan perilaku atasan yang tidak baik, akan mendorong kinerja yang tidak baik pula. Saat ini praktek pelayanan keperawatan di rumah sakit belum mencerminkan praktek pelayanan profesional, sebagai contoh pemberian asuhan keperawatan yang dilaksanakan perawat bangsal di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta belum sepenuhnya berorientasi pada upaya pemenuhan kebutuhan klien, melainkan lebih berorientasi pada pelaksanaan tugas. Ini berdampak pada keluhan, kritik, dan saran dari pasien maupun keluarga pasien mengenai pelayanan yang diterima. Secara umum keluhan tersebut berupa kurangnya hubungan komunikasi yang aktif antara pasien dan perawat. Perawat tidak memberi tanggapan pada saat diperlukan, serta tidak selalu atau jarang ada penjelasan tentang maksud pengobatan/tindakan keperawatan. Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit, telah disusun standar pelayanan rumah sakit yang diberlakukan melalui SK Menkes No.436/MENKES/SK/VI/1993 dan standar asuhan keperawatan yang diberlakukan melalui SK Dirjen Yanmed No YM.00.03.2.6.7637 tahun 1993. Standar pelayanan dan standar asuhan keperawatan tersebut harus diterapkan secara bertahap (Depkes, 2005).

Meskipun menghadapi situasi tersebut rumah sakit sebagai institusi yang bergerak di bidang jasa tetap berpeluang untuk terus dikembangkan karena peluang pemasarannya masih sangat terbuka. Mengingat peluang

yang masih terbuka ini, rumah sakit harus berusaha meningkatkan kuantitas maupun kualitas produk jasa yang dihasilkan. Peran sumber daya manusia yang berkualitas sebagai pelaku ekonomi sangatlah besar, terutama untuk mendukung sektor usaha sebagai penggerak pembangunan (Yukl, 2009).

Kepemimpinan yang dilaksanakan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta diselenggarakan dengan pendelegasian wewenang kepada karyawan, serta memberikan kesempatan yang seluas luasnya dalam setiap pengambilan keputusan termasuk pembagian intensif, namun demikian masih dirasa adanya kekurangan di dalam penyelenggaraan tersebut, yang dapat dilihat dari beberapa keluhan dari karyawan: 1) Pada kepatuhan perawat terhadap prosedur dan standar pelayanan yang belum maksimal yang tidak berdasarkan pada asuhan keperawatan yang sudah di standarkan oleh Rumah Sakit. Disamping itu masih banyak adanya keluhan dari pasien mengenai pelayanan yang kurang simpatik dari petugas, baik itu petugas administrasi maupun petugas pelayanan. 2) Disiplin perawat yang masih rendah, ditandai dengan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan. 3) Penyelenggaraan kepemimpinan yang belum sesuai dengan harapan karyawan. 4) Adanya kesenjangan penghasilan dan kompensasi antara tenaga medis, paramedis, tenaga struktural dan tenaga non medis. 5) Tidak adanya tindakan sanksi hukum terhadap karyawan yang mangkir.

Tabel 1.1 Tingkat absensi perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
2012

Bulan	Jumlah
Januari	6
Februari	8
Maret	6
April	4
Mei	7
Juni	5

Sumber Diklat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tabel 1.2 Data pengunduran diri perawat per Januari-Desember 2012

Jumlah	Keterangan
Konsen ke RT	2
Pindah kerja	8
Melakukan kesalahan	2
Pensiun	1

Sumber Diklat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Secara garis besar keluhan karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah tersebut diatas, sehingga perlu adanya perhatian terhadap kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja perawat yang dirasa perlu untuk dikembangkan atau diperbaiki, sehingga diharapkan kinerja perawat tercapai dengan baik. Sebagai seorang pemimpin gaya kepemimpinan yang diterapkan memang tidak berpatokan pada satu gaya saja, banyak referensi dari gaya kepemimpinan tersebut memberikan dampak positif terhadap anggotanya.

Peneliti memilih pemimpin yang bersifat transformasional dibanding kepemimpinan transaksional atau kepemimpinan lainnya yang sebagai pengobservasian bagi seorang manajer dalam masa kepemimpinan yang dijalannya dan kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dengan membuat mereka sadar mengenai

pentingnya hasil-hasil pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri dan menstimulus kebutuhan-kebutuhan mereka yang lebih tinggi dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional dimana kepemimpinan transaksional hanya memotivasi para pengikutnya demi kepentingan pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan transformasional dibangun diatas fondasi kepemimpinan transaksional, dimana kepemimpinan transformasional ini dapat menghasilkan tingkat-tingkat usaha dan kinerja bawahan kearah yang lebih baik, diatas standar yang biasa terjadi bila hanya menggunakan kepemimpinan transformasional.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat dan Kepuasan Kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.*

B. Rumusan Masalah

Sejalan dengan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat?

4. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai intervening antara pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat?

C. Tujuan Penelitian

1) Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

2) Tujuan Khusus

- a. Menganalisis gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat
- b. Menganalisis gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat
- c. Menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
- d. Menganalisis kepuasan kerja berperan sebagai intervening antara pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas penelitian ini, maka kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis, dapat memperkaya studi tentang manajemen, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi manajemen RS mengenai persepsi gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang terkait dengan kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Ridwan N (2011) telah meneliti Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Namlea kabupaten buru provinsi Maluku, dengan jumlah sampel 145 karyawan. Penelitian ini dianalisa menggunakan uji chi square untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dilakukan uji regression logistik untuk melihat variabel independen yang paling berpengaruh. Maka di dapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasa kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas di RSUD Namlea. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan dengan $B=0,000$.

Edy (2008) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSM Dr. YAP Yogyakarta tahun 2008 dengan populasi mengukan semua perawat di RSM Dr. YAP yogyakarta dan melakukan wawancara langsung kepada kepala ruang . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji analisis menggunakan bantuan *software* SPSS 14.

Mahardik (2006) Pengaruh person-organization fit terhadap kepuasan kerja, komitmen, organisasional dan kinerja perawat (Studi Pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan) dengan menggunakan jumlah sampel 122 perawat. Teknik analisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) digunakan untuk menguji 6 (enam) hipotesis yang telah dikembangkan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keenam hipotesis diterima. Hipotesis hipotesis tersebut adalah *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Aini Q (2004) Hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian deskriptif dengan rancangan penelitian *crosssectional survey* dengan alat penelitian menggunakan kuesioner yang disebarakan pada 202 responden. Hasil penelitian ditemukan persepsi gaya kepemimpinan ($R = 0,518$), komitmen kerja ($R = 0,667$) berperan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 0,000. Sumbangan efektif komitmen karyawan sebesar 44,4% yang lebih besar perannya terhadap kepuasan kerja dari pada peranan penerapan gaya kepemimpinan yang memiliki sumbangan efektif sebesar 28,9%.

Peneliti terinspirasi untuk melakukan penelitian ini di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dengan alasan mengetahui gaya kepemimpinan transformasional yang sedang di jalani oleh seorang pemimpin nantinya akan mempengaruhi kinerja perawat melalui media kepuasan kerja, yang akan dilihat dari indikator-indikator kinerja perawat.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terletak pada letak pada lokasi penelitian, populasi penelitian, waktu penelitian. Perbedaan yang lain yaitu pada variabel yang diteliti difokuskan kepada analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan modifikasi dari beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang variabel secara terpisah.