

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Sebagai perusahaan jasa, rumah sakit memiliki fungsi pokok memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Di era globalisasi ini persaingan dalam dunia bisnis sangatlah ketat. Sebuah perusahaan menyiapkan karyawan untuk bekerja dengan profesional dan lebih memikirkan kepentingan bisnis serta perusahaan. Rumah sakit sebagai institusi kesehatan dituntut untuk senantiasa meningkatkan mutu pelayanan yang berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggannya. Selain dengan teknologi yang canggih, rumah sakit membutuhkan kekuatan internal yang mendukung proses kerjanya. Kekuatan internal yang penting bagi rumah sakit adalah sumber daya manusia atau orang – orang yang berkerja didalamnya. Rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan, kompetensi serta kinerja yang tinggi seiring dengan semakin tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit dan semakin ketatnya tingkat persaingan di rumah sakit lainnya.

Sumber daya manusia menurut Sadili dalam Aulia Arida dan Youmil Abrian (2019:12) adalah orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan barang atau jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Kemajuan sebuah perusahaan suatu organisasi sangat

bergantung pada kinerja sumber dayanya. Perusahaan mengharapkan seluruh karyawan menjadi orang yang profesional dan mampu bekerja sesuai setandar perusahaan sesuai tugasnya sehari hari. Karyawan harus dapat mengembangkan diri, salah satunya melalui program pelatihan kerja. Program pelatihan kerja merupakan salah satu kegiatan sumber daya manusia yang penting dalam manghadapi berbagai tantangan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yang di lakukan melalui pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk menghilangkan adanya kesenjangan antara pengetahuan dan ketrampilan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Rumah Sakit Soewondo Pati selalu berupaya untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan pelatihan kerja. Karena pada Rumah Sakit Soewondo Pati menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Rumah Sakit Soewondo Pati mengharapkan seluruh karywan menjadi orang yang profesional dan mampu bekerja sesuai setandar perusahaan. Rumah Sakit Soewondo Pati selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan pelatihan kerja. Menurut Helmy Adisaksana, dkk, (2015:137) yaitu pelatihan kerja dan pengembangan mempunyai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk mengemban tanggung jawab lebih besar di masa yang akan datang. Program pelatihan kerja tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan karyawan dengan kelompok. Untuk dapat mencapai kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai menciptakan pelatihan

kerja yang baik belum cukup untuk membuat pegawai bekerja dengan maksimal. Peran kepemimpinan juga dibutuhkan dalam suatu perusahaan.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian kepemimpinan merupakan tumpuan dalam pengembangan perusahaan karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi ataupun berpartisipasi dengan perubahan yang terjadi didalam maupun luar perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu melakukan perubahan-perubahan didalam perusahaan yang dipimpinya untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan serta dapat memuaskan bawahan. Salah satu jenis kepemimpinan yang diterapkan suatu perusahaan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang efektif karena dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Menurut Jandaghi *et al* dalam I Putu Agus Ardi Tirtaputra dan Ida Bagus Ketut Surya (2016), Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh penuh atas perubahan organisasi perusahaan, dimana pemimpin transformasional dapat memberi gambaran yang lebih jelas dan lebih baik untuk masa depan perusahaan pemimpin transformasional lebih efektif karena hubungan dekat dengan pekerjanya.

Kresnandito dan Fajrianthi dalam Desak Made Lingga Suadnyani dan I Gusti Salit Ketut Netra (2018:2290), kepemimpinan transformasional pada dasarnya dapat mencintakan lingkungan yang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja. Karyawan akan bekerja dengan optimal apabila dalam pekerjaan mereka dapat

memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian perusahaan benar-benar harus memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Keharmonisan bekerja dapat tercipta apabila karyawan mau dan merasa senang bekerja dibawah kepemimpinan yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada mereka.

Kepuasan kerja mangacu reaksi emosional positif individu untuk pekerja tertentu. Menurut Hasibuan dalam Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana (2014:2), Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan seseorang untuk bertahan pada pekerjaan tertentu, baik dan buruk, positif dan negatif, yang mungkin berpengaruh pada pengembangan perasaan puas atau tidak puas (Helmy Adisakna, dkk, 2015:137). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Dengan semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakandan sebaliknya. Menurut Thoyib, dkk dalam I Putu Agus Ardi Tirtaputra dan Ida Bagus Ketut Surya (2016:2081), kepuasan kerja perlu mendapat perhatian lebih guna maningkatkan komitmen karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Putu Agus Ardi Tirtaputra dan Ida Bagus Ketut surya (2016) menemukan aspek kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Sutanto dan Tania dalam Steven dan Eddy (2015:186), Komitmen dalam organisasi merupakan suatu keadaan, yang mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasional yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, identifikasi dengan tujuan, keberhasilan organisasi, loyalitas karyawan, dan keinginan yang kuat serta berusaha yang terbaik demi nama organisasi (Sarier *et al.*, 2011 dalam I Putu Agus Ardi Tirtaputra dan Ida Bagus Ketut Surya., 2016:2082). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dina Widuarti dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2016) menemukan aspek kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Fenomena saat ini adalah karyawan yang cenderung lebih berkomitmen terhadap profesi dari pada perusahaan tempatnya berkerja. Fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh kesenjangan antara karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan lain, walaupun memiliki pekerjaan yang sama. Permasalahan yang ada di RSUD RAA Soewondo yaitu terdapat karyawan yang tidak loyal terhadap rumah sakit yang ditandai dengan adanya keterlambatan karyawan, hal ini disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan diduga banyak faktor yang mempengaruhi yaitu tidak menyukai pemimpinnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin harus sesuai dengan karyawan yaitu, seorang pemimpin yang bisa memberikan motivasi

kepada para karyawannya agar melakukan tugas dengan efektif dan efisien, melibatkan bawahan secara bersama untuk melakukan perubahan dan memberikan kesempatan untuk karyawan rumah sakit agar dimunculkan inspirasinya. Inspirasi karyawan akan menciptakan komitmen organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu kuarangnya pelatihan kerja sehingga menimbulkan dampak yang tidak baik terhadap rumah sakit, seperti karyawan yang menunda nunda pekerjaan dan ada karyawan yang tidak mengeluarkan kemampuan kerjanya secara efektif, dengan demikian diperlukan pelatihan kerja guna mencegah terjadinya kesalahan dalam bekerja. Pelatihan kerja dapat mempengaruhi terhadap kualitas kerjanya dan mampu menjalin komunikasi yang baik pula dengan karyawan sehingga karyawan mampu bekerja dengan nyaman. Karyawan yang sudah merasa nyaman akan berdampak terhadap kepuasan kerja yang tinggi dan akan meningkatkan rasa ingin tinggal dengan berkomitmen dalam organisasi.

Research Gap dari peneitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja dan komitmen organisasional yakni terdiri dari kepemimpinan tranformasional dan pelatihan kerja menyatakan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Agus Ardi Tirtaputra, dkk (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Beny Mahyudi Saputra (2014), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasa kerja. Angelia Steelyasinta, dkk (2018), menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki

pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jalal Hanaysha, dkk (2016), menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan pertimbangan kemampuan dan keterbatasan penelitian, maka judul yang diambil adalah **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada RSUD RAA Soewondo Pati)”**.

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk penelitian manajemen yang berfokus pada MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Variabel yang akan diteliti yaitu Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada RSUD RAA Soewondo Pati). Karena adanya keterbatasan waktu, biaya dan supaya penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti, untuk itu maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan masalah-masalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional dan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja.
- 1.2.2. Objek Penelitian yaitu RSUD RAA Soewondo Pati
- 1.2.3. Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di RSUD RAA Soewondo Pati.

1.3. Perumusan Masalah

Rumah Sakit merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, rumah sakit memiliki fungsi pokok memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Dalam hal ini rumah sakit sebagai institusi kesehatan dituntut untuk senantiasa meningkatkan mutu pelayanan yang berdampak pada meningkatkan kepuasan pelanggannya. Rumah sakit memberikan pelayanan berupa tenaga medis maupun fasilitas penunjang yang mampu membantu pasien dalam kondisi apapun. Rumah Sakit Umum Daerah Pati atau dikenal dengan RSUD RAA Soewondo Pati merupakan salah satu rumah sakit di daerah Pati. RSUD RAA Soewondo Pati ini terus berkembang sehingga menjadi rujukan di daerah Pati karena memiliki fasilitas yang lengkap yang mampu membantu para pasien untuk mengungkannya.

Peningkatan pelayanannya RSUD RAA Soewondo Pati tidak lepas dari sosok pemimpin yang mampu mengarahkan dan menggerakkan karyawan untuk terus melakukan perubahan dalam lingkungan kerjanya. Kepemimpinan Transformasional akan mengubah perilaku para karyawan agar dapat merubah cara kerja menjadi lebih baik dengan cara memotivasi. Hal ini terjadi bila karyawan mempunyai ikatan emosional dan rasional yang kuat pada organisasi. Kepemimpinan Transformasional mampu memperkuat ikatan emosional dengan karyawan, sehingga mereka menjadi royal dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Dan juga karyawan akan merasa pekerjaannya menjadi lebih bermakna sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Peningkatan pelayanan RSUD RAA Soewondo Pati tidak terlepas dari sosok pemimpin yang mampu mengarahkan dan menggerakkan karyawannya

untuk terus melakukan perubahan dalam lingkungan kerjanya. Selain sosok pemimpin, pelatihan kerja juga mempengaruhi perkembangan dalam pelayanan di sebuah rumah sakit. Didalam sebuah organisasi pelatihan merupakan satu hal penting, karena dengan adanya pelatihan kerja dapat terjalin komunikasi yang baik dan dapat mengimbangi perkembangan perusahaan atau menjawab tantangan teknologi. Jika karyawan menguasai prosedur pekerjaannya maka dia akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman dan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Pelatihan kerja juga dapat mendorong karyawan dalam membangun sebuah komitmen secara baik dan efektif yaitu komitmen yang mendasarkan perasaan karyawan saat menjadi bagian dalam organisasi.

Dari hal diatas, maka dapat dimunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD RAA Soewondo Pati?
- 1.3.2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD RAA Soewondo Pati?
- 1.3.3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada RSUD RAA Soewondo Pati?
- 1.3.4. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasional pada RSUD RAA Soewondo Pati?
- 1.3.5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD RAA Soewondo Pati?

1.3.6. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD RAA Soewondo Pati?

1.3.7. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD RAA Soewondo Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang akan dicapai adalah :

1.4.1. Menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja RSUD RAA Soewondo Pati.

1.4.2. Menganalisis pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja RSUD RAA Soewondo Pati.

1.4.3. Menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional RSUD RAA Soewondo Pati.

1.4.4. Menganalisis pengaruh antara pelatihan kerja terhadap komitmen organisasional RSUD RAA Soewondo Pati.

1.4.5. Menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional RSUD RAA Soewondo Pati.

1.4.6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD RAA Soewondo Pati.

1.4.7. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD RAA Soewondo Pati.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap komitmen organisasional dengan pelatihan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD RAA Soewondo Pati.
- b. Dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif mengenai analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD RAA Soewondo Pati.

1.5.2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada karyawan yang berhubungan dengan analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.