

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tidak dapat dipungkiri sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam organisasi, mengingat bahwa manusia merupakan faktor penjalanan roda kegiatan dan faktor pendorong untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi (Yulianti, 2018). Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara, oleh karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerjasama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dewasa ini, perusahaan tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Perusahaan juga harus dapat memberikan perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada, dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. dalam melaksanakan pekerjaan sehari – hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu untuk memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari – harinya dengan baik (Yulianti, 2018).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap individu memiliki tingkat

kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya (Amalini, dkk, 2016).

Perusahaan akan mencari karyawan dengan kinerja baik dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karena dalam proses pengembangan karyawan, aspek komitmen perlu mendapat perhatian yang lebih. Adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki perusahaan akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan (Shanty, 2017:103). Kondisi perusahaan akan tetap stabil karena karyawan yang berkualitas akan terus bekerja dengan baik dalam mengembangkan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi sehingga tercipta komitmen organisasional karyawan yang kuat dan kepuasan kerja, yaitu: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu penyebab terciptanya komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan dilihat dari cara memimpin dan mengkoordinasi karyawan dalam melaksanakan kegiatannya. Gaya kepemimpinan terbukti sangat efektif mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja karyawan karena melalui sebuah gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau manajemen dapat memperlakukan bawahan atau karyawan untuk bekerja dengan hati dan lebih termotivasi sehingga perawat merasa lebih puas dalam bekerja (Bowles dalam Purnomo, 2015).

Gaya kepemimpinan akan berpengaruh dalam mengarahkan setiap pegawai yang berada dalam unit pelayanan yang berbeda (Bass dalam Purnomo, 2015).

Fungsi kepemimpinan dalam hal ini berperan mengarahkan, membimbing, dan menanamkan makna pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga karyawan bekerja secara profesional. Kesalahan yang dilakukan karyawan dapat disebabkan kurangnya pengarahan dan koordinasi yang diberikan pemimpin. Pengarahan yang dimaksud misalnya menyangkut uraian tugas, peran, dan fungsi.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi komitmen dan kepuasan karyawan yakni motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu upaya yang harus dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan dalam manajemen karena motivasi dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito (2010:130), motivasi adalah usaha untuk kegiatan seorang atasan untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari pekerja atau pegawai.

Gaya kepemimpinan dan motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen dan kepuasan karyawan yakni kompensasi. Kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi

kinerja karyawan, Berdasarkan data yang diperoleh bahwa kompensasi terhadap karyawan sudah memenuhi standart pemerintah dengan kompensasi sesuai UMK (upah minimum kota/kabupaten). Menurut Sedarmayanti (2010: 239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Yukl dalam Darwito, 2010:4). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik.

Menghadapi situasi krisis tersebut rumah sakit sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa tetap berpeluang untuk terus dikembangkan karena peluang pemasarannya masih sangat terbuka. Mengingat peluang yang masih terbuka ini, perusahaan harus berusaha meningkatkan kuantitas maupun kualitas produk jasa yang dihasilkan. Peran sumber daya manusia sebagai pelaku ekonomi sangatlah besar, terutama untuk mendukung sektor usaha sebagai penggerak pembangunan (Yukl dalam Darwito, 2010:5). Dengan sumber daya yang berkualitas, maka produktivitas kerja yang tinggi dapat dimiliki oleh perusahaan,

sehingga menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan tuntutan pelanggan yang terus berkembang.

Rumah Sakit Umum Nurussyifa adalah Rumah Sakit Umum yang menerapkan nilai – nilai Islam ke dalam seluruh aspek pelayanan dan managemennya. Rumah Sakit Umum Nurussyifa merupakan tempat pelayanan kesehatan yang melayani pemberian kesehatan khususnya untuk umum, yang dimana menurut **Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010**, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. **Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009**, Rumah Sakit khusus yaitu memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya. Oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai RSU Nurussyifa

| No. | Jenis Pegawai | Jumlah Karyawan | Persentase (%) |
|------------|--|------------------------|-----------------------|
| 1. | Medis (Dokter umum, Dokter gigi, Dokter spesialis) | 53 | 14,76 |
| 2. | Perawat (Paramedis) | 125 | 34,82 |
| 3. | Tenaga Penunjang Kesehatan | 87 | 24,23 |
| 4. | Non Medis (Tenaga Administasi) | 94 | 26,18 |
| Jumlah | | 359 | 100% |

Sumber: Bagian Personalia / SDM RSU Nurussyifa, 2019

Seperti yang terlihat pada tabel 1.1, pegawai RSUD Nurussyifa terdiri dari pegawai tetap dengan jumlah 359 pegawai, terdiri dari tenaga Medis (Dokter Umum, Dokter Gigi, Dokter Spesialis) dengan jumlah 53 pegawai atau 14,76 %, Perawat dan Paramedis berjumlah 121 pegawai atau 34,82%, Tenaga Penunjang Kesehatan sebesar 87 pegawai atau 24,23 % dan Non Medis sebesar 98 pegawai atau 26,18 %. Rumah sakit Nurussyifa dipimpin oleh seorang Direktur Utama dengan dibantu oleh 4 orang tenaga manager yaitu Manager Keuangan, Manager SDM dan Pendidikan, Manager Medik dan Keperawatan, serta Manager Umum dan Operasional. Karyawan sebagian besar sebagai pelaksana dalam memberikan pelayanan jasa kepada semua pelanggan baik pelanggan internal maupun eksternal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian personalia / SDM diperoleh tingkat absensi / mangkir dalam 2 tahun terakhir, umumnya terjadi pada kelompok pelaksana mencapai angka 4-5 % perbulan, sedangkan kemangkiran pada kelompok manajemen relatif lebih rendah yaitu kurang dari 1 %. Menurut pimpinan rumah sakit, tingkat kemangkiran pelaksana lebih dari 3 % perlu dihindari karena dapat mengganggu kelancaran pelayanan kepada pelanggan, oleh karena itu pimpinan menerapkan pemberian sanksi bagi karyawan mangkir dengan memotong insentif sebesar 5 % setiap mangkir.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan di RSUD Nurussyifa
Tahun 2017 / 2018

| No. | Bulan | Jumlah Absensi | |
|----------------------------|-----------|----------------|------------|
| | | Tahun 2018 | Tahun 2019 |
| 1. | Januari | 15 | 14 |
| 2. | Februari | 19 | 20 |
| 3. | Maret | 28 | 18 |
| 4. | April | 19 | 19 |
| 5. | Mei | 19 | 16 |
| 6. | Juni | 20 | 19 |
| 7. | Juli | 26 | 15 |
| 8. | Agustus | 16 | 19 |
| 9. | September | 14 | 22 |
| 10. | Oktober | 18 | 16 |
| 11. | November | 20 | 25 |
| 12. | Desember | 20 | 23 |
| Rata – Rata / Bulan | | 15 | 19 |

Sumber: Bagian Personalia/SDM RSUD Nurussyifa, 2019

Tabel 2 disimpulkan bahwa jumlah personil yang mangkir cukup tinggi yaitu 15 – 19 karyawan per bulan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan yang terdiri dari cuti tahunan, cuti besar, cuti alasan penting, cuti diluar tanggungan negara, cuti hamil dan bersalin bagi pegawai wanita, maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap mangkir / absen.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Rachmawati dan Hidayat (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Sukmawati (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Dodik (2016), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Fembriani & I Ketut (2016) dan Widhi & Erma (2015) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Rachmawati (2016) dan Saputra (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Apriliana (2016) menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Susanto (2016) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Salim dan Sutanto (2015) yang menunjukkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian Bawoleh et al (2015) menyatakan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, bertentangan dengan penelitian

Yamoah (2016) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Njoroge dan Kwasira (2015) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, penelitian Hidayah dan Aisyah (2016) juga menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun bertentangan dengan hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Jaclyen Tielung (2016), menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soesatyo (2014) yang menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Nongkeng, dkk (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi pada RSU Nurussyifa.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 2.1. Obyek dalam penelitian ini adalah RSU Nurussyifa.
- 2.2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Variabel eksogen adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi.
- b. Variabel endogen adalah kepuasan kerja.
- c. Variabel intervening adalah komitmen organisasi.

2.3. Responden dalam penelitian adalah pada karyawan tetap RSUD Nurussyifa yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun.

2.4. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2020.

1.3 Perumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian, RSUD Nurussyifa sebagai perusahaan jasa dengan jumlah karyawan tetap yang berjumlah 359 orang diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan fenomena data perusahaan didapatkan tingkat absensi / kemangkiran cukup tinggi yaitu sebesar 15–19 karyawan per bulan, tingginya tingkat absensi / kemangkiran diakibatkan karena motivasi karyawan untuk melaksanakan tugas secara baik masih kurang. Peran pemimpin yang diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan juga masih perlu ditingkatkan kembali. Kompensasi yang diterima karyawan sebenarnya sudah mengacu kepada standar gaji yang ada namun perlu ditingkatkan kembali. Permasalahan tersebut tentunya menunjukkan masih rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga berakibat kepada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Nurussyifa?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD Nurussyifa?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada RSUD Nurussyifa?
- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Nurussyifa?
- e. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Nurussyifa?
- f. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Nurussyifa?
- g. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Nurussyifa?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Nurussyifa.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD Nurussyifa.
- c. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada RSUD Nurussyifa.

- d. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Nurussyifa.
- e. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Nurussyifa.
- f. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Nurussyifa.
- g. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Nurussyifa.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi pada RSUD Nurussyifa.

1.5.2 Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada karyawan yang berhubungan dengan analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.