



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mencapai suatu tujuan usaha diperlukan suatu wadah, wadah tersebut adalah organisasi. Dengan adanya organisasi, perangkat yang terdapat didalamnya dapat melakukan kegiatan, seperti kegiatan perencanaan, serta pelaksanaan usahanya. Agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semestinya, maka diperlukan tatanan dan sumber daya manusia yang baik.

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk jasa pelayanan kesehatan (rumah sakit). Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksana pembangunan bangsa Indonesia. Organisasi menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi baik di sektor swasta maupun sektor publik, karena kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan sukses atau tidaknya sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan salah satu roda penggerak dari seluruh aktivitas organisasi.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pimpinan yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau karyawan. Jadi, seorang pemimpin suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Menurut WHO (www.rsk-dharmagraha.com) pada saat ini industri rumah sakit jiwa (RSJ) memiliki potensi yang cukup besar prevalensi penyakit jiwa. Perbandingannya adalah 1 : 1000, artinya setiap 1000 penduduk atau orang ada satu (1) orang yang mempunyai penyakit jiwa yang memerlukan perawatan intensif. Apabila jumlah penduduk Jabodetabek sekitar 18 juta (id.wikipedia.org) maka penderita gangguan jiwanya sekitar 18 ribu orang. Jika setiap orang atau pasien rata – rata membutuhkan 100 hari perawatan dalam setahun, maka diperlukan 1,8 juta tempat tidur per hari per tahun, sedangkan rumah sakit yang membuka pelayanan psikiatrik (penyakit jiwa) yang memiliki pelayanan rawat inap dan rawat jalan hanya tersedia 2.631 tempat tidur atau hanya 6% dari populasi yang tersedia. Rumah sakit – rumah sakit tersebut adalah :

1. Rumah Sakit Jiwa Pusat Jakarta
2. Rumah Sakit Jiwa Pusat Bogor
3. Bagian Psikiatri RS. St. Carolus Jakarta
4. Bagian Psikiatri RSCM Jakarta

5. Bagian Psikiatri RSPAD Gatot Subroto Jakarta
6. Bagian Psikiatri RSAL Mintoharjo, Jakarta
7. Asrama Rehabilitasi Mental Dharma Graha Ciganjur, Jakarta
8. Panti – Panti dan Yayasan – Yayasan lain.

Dalam hal ini, rumah sakit mengalami persaingan dalam bidang usahanya. Masyarakat membutuhkan penanganan yang khusus pada jenis penyakit yang di deritanya. Salah satunya adalah Rumah Sakit Khusus Dharma Graha.

Rumah Sakit Khusus Dharma Graha merupakan Rumah Sakit yang menangani penderita gangguan jiwa, gangguan narkotik dan geriatric. Sampai saat ini, Rumah Sakit telah menangani pasien dari berbagai wilayah di Indonesia. Metode penanganan pasien yang diberikan adalah dengan obat-obatan psikiatrik dan complementary terapi (aktivitas penunjang).

Saat ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Adanya persaingan yang ketat dalam bentuk tekanan berbagai perusahaan, diversifikasi produk, globalisasi, dan perkembangan teknologi yang semakin canggih juga menyebabkan perusahaan memerlukan sosok pemimpin yang mampu memberikan motivasi yang kuat bagi para karyawannya agar mencapai produktivitas yang tinggi.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan dengan kepuasan seseorang, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaannya.

Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang bisa menyesuaikan perilaku dirinya sesuai dengan tuntutan dari lingkungannya. Sehingga dapat dikatakan, kepemimpinan yang efektif atau tidak efektif tergantung akan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi tertentu.

Kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja karyawan adalah dua faktor yang dianggap sebagai dasar untuk organisasi sukses. Seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan bagi organisasi dan karyawannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebuah organisasi yang menumbuhkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi juga lebih mampu mempertahankan dan menarik karyawan dengan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan (Mosadegh Rad & Yarmohammadian, 2006, vol 19, iss:2, PP.11-28).

Organisasi memerlukan pemimpin yang efektif dan karyawan berkualitas untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi tidak dapat berhasil tanpa adanya komitmen. Kepuasan kerja sangat penting untuk dipertahankan, karena dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan lebih berkualitas. Hal ini terutama masalah di institusi medis seperti rumah sakit. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seorang karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Untuk itu Rumah Sakit Khusus Dharma Graha harus memonitor kepuasan kerja para karyawannya, karena hal itu akan menyangkut

sikap seseorang, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang (Mosadegh Rad & Yarmohammadian, 2006, vol 19, Iss:2, PP.11-28).

Para peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari gaji, kebijakan dari organisasi, keamanan kerja, fleksibilitas tempat kerja dan kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di organisasi. Secara khusus, para pemimpin dalam organisasi dapat mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mempengaruhi karyawan agar memperoleh kepuasan kerja, komitmen dan produktivitas. (Voon et al, 2010, vol 2, no.1, pp.24-32)

Di hampir semua rumah sakit yang ada, pegawai merupakan aset yang penting yang wajib dijaga. Oleh karena itu bagi rumah sakit yang bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan kinerja pegawai di rumah sakit, maka rumah sakit itu dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Penawaran sistem karier yang berdasarkan atas prinsip prestasi, penghargaan, dan sanksi dilakukan dengan menegakkan sistem dan prosedur yang tetap. Apabila pegawai dinyatakan melanggar terhadap sistem dan prosedur dengan kriteria penilaian yang jelas, maka pegawai tersebut akan diberi sanksi (*punishment*), sebaliknya bagi pegawai yang berprestasi akan diberikan penghargaan (*reward*).

Semua kebijakan tersebut diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Atas dasar hal-hal tersebut diatas penulis ingin menggali dan mengetahui secara pasti tentang kepemimpinan yang ditempuh oleh Direktur Rumah Sakit

Khusus Dharma Graha dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, judul skripsi yang penulis tetapkan adalah : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformational Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Dharma Graha”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, permasalahan yang akan didefinisikan adalah sebagai berikut :

1. Adakah hubungan positif antara aspek *transactional leadership style*, seperti *contingent reward*, *management by exception(active)* dan *management by exception (passive)* dengan *working condition* di Rumah Sakit Khusus Dharma Graha?
2. Adakah hubungan positif antara aspek *transactional leadership style*, seperti *contingent reward*, *management by exception(active)* dan *management by exception (passive)* dengan *working assignment* di Rumah Sakit Khusus Dharma Graha?
3. Adakah hubungan positif antara aspek *transformational leadership style*, seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* dengan *working condition* di Rumah Sakit Khusus Dharma Graha?
4. Adakah hubungan positif antara aspek *transformational leadership style*, seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual*

stimulation dan *individualized consideration* dengan *working assignment* di Rumah Sakit Khusus Dharma Graha?

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih fokus dalam penelitian ini, maka penulis membatasi lingkup penelitian, yaitu responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap, dokter, dan dokter magang Rumah Sakit Khusus Dharma Graha.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adakah hubungan positif aspek *transactional leadership style*, seperti *contingent reward*, *management by exception(active)* dan *management by exception (passive)* dengan *working condition* di Rumah Sakit Khusus Dharma Graha
2. Untuk mengetahui adakah hubungan positif aspek *transactional leadership style*, seperti *contingent reward*, *management by exception(active)* dan *management by exception (passive)* dengan *working assignment* di Rumah Sakit Khusus Dharma Graha
3. Untuk mengetahui adakah hubungan positif aspek *transformational leadership style*, seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* dengan *working condition* di Rumah Sakit Khusus Dharma Graha

4. Untuk mengetahui adakah hubungan positif aspek *transformational leadership style*, seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* dengan *working assignment* pada Rumah Sakit Khusus Dharma Graha

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat belajar bagaimana mengidentifikasi suatu masalah dan menganalisis serta mencari dan menentukan bagaimana cara penyelesaiannya. Selain itu dengan adanya penelitian ini, penulis mendapatkan wawasan serta pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan yang baik untuk diterapkan kepada karyawannya agar meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan (*input*) untuk pimpinan di Rumah Sakit Khusus Dharma Graha agar rumah sakit ini mempunyai karyawan yang berkualitas.

3. Bagi Universitas

Sebagai bahan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap perkembangan Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Pembaca

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini, pembaca dapat mengambil manfaat dan dapat menambahkan informasi, khususnya terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

1.6 Metode dan Sistematika Penulisan

1.6.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan terdiri dari :

1. Metode Pengumpulan Data

Menurut Oei (2010:33), sumber pengumpulan data terdiri dari dua bagian yaitu :

a. Data Primer

Data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Peneliti perlu melakukan pengumpulan/pengadaan data sendiri. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya, misalnya berupa pendapat karyawan sehingga peneliti menjadi “tangan pertama” yang memperoleh data tersebut (Oei,2010:38)

b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan pihak lain (bukan dikumpulkan oleh peneliti sendiri). Dalam hal ini peneliti adalah “tangan kedua” yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut kepada pihak lain yang telah mengumpulkannya.

2. Teknik Pengumpulan data

a. Kuesioner

Kuesioner yang berisi daftar pertanyaan / pernyataan yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari sumbernya melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan / pernyataan.

b. Riset Perpustakaan

Riset perpustakaan dengan cara membaca dan memahami berbagai buku dan bacaan lain, seperti jurnal maupun artikel.

1.6.2 Sistematika penulisan laporan penelitian

Untuk memudahkan dan memperoleh gambaran yang cukup jelas mengenai apa yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka dibuatlah, Sistematika Penulisan ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode dan sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II TELAAH LITERATUR

Bab ini membahas teori – teori yang berkaitan dengan penelitian, yaitu pengertian manajemen, sumber daya manusia, kepemimpinan, gaya

kepemimpinan, macam – macam gaya kepemimpinan yang sering digunakan oleh seorang pemimpin serta kepuasan kerja dari pandangan ahli dibidangnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam pembahasan bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, dimana yang menjadi objek penelitian adalah Rumah Sakit Khusus Dharma Graha, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, dipaparkan hasil – hasil dari penelitian, dari tahap analisis, desain, hasil pengujian dan implementasinya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi simpulan dan saran, dimana simpulan merupakan jawaban atas batasan masalah serta tujuan penelitian yang dikemukakan pada bab I, beserta informasi tambahan yang diperoleh atas dasar temuan penelitian. Dan pemberian saran – saran yang layak untuk dilaksanakan pada penelitian lanjutan.