

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit JIH adalah salah satu rumah sakit baru yang sedang berkembang di Daerah Istimewa Yogyakarta berstandar Internasional dalam layanan klinis dan operasional. Didukung oleh tenaga medis maupun manajemen yang profesional, rumah sakit ini bekerja sama dengan rumah sakit terkemuka dalam dan luar negeri. Rumah Sakit JIH adalah sebuah rumah sakit swasta yang secara hukum berada di bawah PT Unisia Medika Farma (UMF). Seluruh kepemilikan PT UMF berada di tangan Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia (BW UII). Dengan luas area 45.000 m² dan luas bangunan 15.000 m², Rumah Sakit JIH terdiri dari lima lantai dan basement. Rumah sakit yang berada di daerah Condong Catur Sleman ini mempunyai 200 bed yang bervariasi dari kelas Gardenia (klas III), Bougenville (klas II), Camellia (klas I), Jasmine (klas VIP) hingga Orchid (klas SVIP). Fasilitas lain, 19 Poliklinik Spesialis, Unit Gawat Darurat, 3 (tiga) kamar operasi, Ruang ICU/ICCU dan NICU berjumlah 24 bed, dan 1 ruang Auditorium. Sedangkan kelancaran transportasi medik ditunjang oleh *pneumatic tube system*

Visi dan misi Rumah Sakit JIH adalah untuk merealisasikan konsep *rahmatan lil'alamin* melalui komitmen pada layanan kesehatan bertaraf internasional berdasar ketentuan Rumah Sakit Syariah serta mempunyai misi untuk membangun institusi syariah di bidang pelayanan kesehatan untuk

mengabdikan dan mencari ridha Allah SWT, mengembangkan layanan prima yang fokus pada kebutuhan pasien didukung dengan teknologi tepat guna sesuai standar internasional serta membangun *human capital* yang terampil, profesional dan kompeten berdasar nilai budaya Islami.

Dalam upaya untuk mencapai visi dan misinya, RS JIH Yogyakarta tidak dapat lepas atau mengabaikan peran penting dari sumber daya manusia yang dimilikinya, salah satunya adalah perawat. Peran penting sumber daya manusia dalam suatu organisasi pernah disampaikan oleh Kast dan Rosenzweig (1974 dalam Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001), bahwa organisasi perusahaan adalah: (1) terdiri atas orang-orang yang berorientasi pada tujuan, (2) suatu subsistem teknik, yaitu orang-orang yang menggunakan pengetahuan, teknik, peralatan dan fasilitas, (3) suatu subsistem struktural, yaitu orang-orang yang bekerja bersama dalam berbagai kegiatan yang terpadu, (4) suatu subsistem psikososial, yaitu orang-orang yang terlibat dalam hubungan sosial, dan (5) suatu subsistem manajerial yang merencanakan dan mengendalikan semua usaha. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan sangat tergantung atau ditentukan secara langsung oleh orang-orang di dalamnya. Demikian pula menurut pendapat Siagian (2009) bahwa, dalam suatu perusahaan atau organisasi terjalin hubungan yang sifatnya timbal balik atau ketergantungan antara karyawan dan perusahaan.

Organisasi atau perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya tanpa adanya usaha kerjasama di antara para karyawan; sebaliknya, karyawan

juga tidak mungkin dapat mencapai tujuannya tanpa melalui jalur organisasi atau perusahaan.

Salah satu variabel individu karyawan yang memiliki peran penting dalam mewujudkan pencapaian visi dan misi organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Kepuasan kerja memiliki peran penting karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi pada umumnya juga memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi yang kuat.

Kepuasan kerja karyawan secara teoritis berhubungan dengan banyak variabel, baik variabel yang sifatnya individual maupun variabel yang sifatnya organisasional atau manajerial. Berdasarkan pra penelitian dengan menggunakan 10 orang perawat yang diambil secara acak, diperoleh skor kepuasan kerja sebesar 2,51 (cukup puas). Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat di RS JIH Yogyakarta, perlu diketahui variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat; sehingga upaya-upaya peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Mengacu pada beberapa penelitian terdahulu khususnya penelitian Yousef (2000), Griffith (2004), dan Manojlovich (2005), salah satu variabel individual yang memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja adalah kemampuan komunikasi yang dimiliki karyawan, dan persepsi karyawan terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi. Berdasarkan pra penelitian dengan menggunakan 10 orang perawat yang diambil secara acak, diperoleh skor

skor komunikasi sebesar 3,54 (baik), dan skor kepemimpinan 3,77 (baik). Oleh karena itu, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian empiris mengenai hubungan antara kemampuan komunikasi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di RS JIH Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Adakah hubungan antara kemampuan komunikasi perawat dengan kepuasan kerja perawat?
2. Adakah hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu:

1. Tujuan umum

Tujuan umum dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kemampuan komunikasi dan kepemimpinan atasan dengan kepuasan kerja.

2. Tujuan khusus

Tujuan khusus dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan komunikasi perawat dengan kepuasan kerja perawat RS JIH Yogyakarta.

- b. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepemimpinan atasan dengan kepuasan kerja perawat RS JIH Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RS JIH Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat bagi RS JIH Yogyakarta maupun manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

1. Manfaat bagi RS JIH Yogyakarta

Bagi pimpinan atau manajemen RS JIH Yogyakarta, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi *feedback* atau umpan balik atas kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya perawat, dalam kaitannya dengan proses, model dan gaya kepemimpinan yang selama ini dijalankan. Informasi ini selanjutnya dapat digunakan sebagai salah satu masukan dalam menyusun kebijakan di bidang sumber daya manusia untuk waktu-waktu mendatang.

2. Manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi empiris mengenai hubungan antara kemampuan komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

E. Penelitian Terkait

Beberapa penelitian terkait dengan penelitian ini pernah dilakukan, terutama penelitian-penelitian di luar negeri. Di antara penelitian-penelitian tersebut antara lain adalah:

Yousef (2000) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan tersebut dilakukan terhadap 50 perusahaan besar yang beroperasi di Arab Saudi. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 430 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis adalah analisis regresi moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai: (1) obyek penelitian, (2) instrumen penelitian, dan (3) metode analisis data yang digunakan.

Griffith (2004) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja staf sekolah. Penelitian dilakukan terhadap 117 sekolah yang ada di Amerika Serikat. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis adalah *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut: (1) obyek penelitian, (2) instrumen penelitian, dan (3) metode analisis data yang digunakan.

Manojlovich (2005) melakukan penelitian dengan judul: "*Linking the Practice Environment to Nurses' Job Satisfaction Through Nurse-Physician Communication*". Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi pada kepuasan kerja perawat. Jumlah sampel yang digunakan 500 orang perawat di Michigan, yang diambil secara random. Desain penelitian yang digunakan adalah nonexperimental survey design. Pengumpulan data menggunakan kuesioner standar. Analisis data dilakukan dengan uji t dan analisis varian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, komunikasi berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja perawat. Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut: (1) obyek penelitian, (2) instrumen penelitian, dan (3) metode analisis data yang digunakan.