

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi kompleks yang bergerak dalam bidang kesehatan dan terdiri dari berbagai macam profesi. Fungsi dari rumah sakit sebagaimana disebutkan dalam UU No. 44 Th 2009 tentang Rumah Sakit adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna untuk masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan tersedianya pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan unit gawat darurat yang beroperasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk selalu melakukan perbaikan dan penyempurnaan guna menghasilkan pelayanan yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat (Sunandar, 2015).

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja adalah upaya yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang dimilikinya. Upaya tersebut dilakukan oleh karyawan atas dasar agar tujuan rumah sakit dapat tercapai dan sesuai dengan kemampuan karyawan (Renyaaan., 2015).

Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul adalah sebuah Rumah Sakit Swasta yang sedang berkembang, sehingga keberadaannya menjadi suatu bentuk peningkatan industri jasa kesehatan di daerah Kabupaten Bantul. Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul bermula dari didirikannya Yayasan Nur Hidayah pada tahun 1996, dengan sekretariat di dusun Ngibikan Canden Jetis Bantul. Yayasan Nur Hidayah ini bergerak di bidang pendidikan, kesehatan dan sosial – Islam. Dengan didirikannya Rumah Sakit ini diharapkan dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat terutama yang berada di wilayah Kabupaten Bantul.

Namun karena keterbatasan sumber daya, beberapa karyawan yang bekerja pun masih dibebani tugas ganda dan merangkap jabatan. Dengan banyaknya tugas yang diadapat dan tanggung jawab yang diberikan menyebabkan hasil yang dicapai oleh karyawan itu sendiri menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan beberapa tugas sekaligus. Sehingga perlu dilakukan suatu upaya tertentu agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai yang sudah ditetapkan. Apabila ini tidak dilakukan maka akan berdampak pada penurunan kualitas kerja serta menurunnya kualitas pelayanan kesehatan yang selama ini sudah cukup baik.

Upaya dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan tugasnya masing - masing. Karyawan di RS Nur Hidayah saat ini ada pengembangan karier melalui program pelatihan dan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Namun kesempatan untuk mengikuti program pengembangan tersebut masih terbatas, sehingga tidak semua karyawan mempunyai kesempatan yang sama. Karyawan juga tidak diberikan reward secara langsung atas prestasi yang sudah didapat sebagai pengakuan pihak rumah sakit kepada karyawan itu sendiri.

Chung-Hsiung Fang et al dalam (Nanjundeswaraswamy, 2014) mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen berorganisasi dan kepuasan kerja secara positif, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen berorganisasi dan performa kerja secara positif. Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai kepada pimpinan dalam menciptakan iklim kondisi kerja yang kondusif. Sebaliknya penerapan gaya kepemimpinan yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan pegawai terhadap iklim dan kondisi kerja sehingga dengan sendirinya pelayanan kesehatan menjadi tidak maksimal. (Nurdin, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ngabonzima et al, 2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan manajerial memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, niat untuk tinggal dan

penyediaan layanan. Penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja perawat adalah gaya kepemimpinan direktif diikuti oleh gaya kepemimpinan suportif, dan gaya kepemimpinan partisipatif.

Berdasarkan masalah diatas, dibutuhkan kajian dan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Nur Hidayah Bantul.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat ditarik berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diatas adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Nur Hidayah Bantul?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RS Nur Hidayah Bantul?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Nur Hidayah Bantul?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan yang dimediasi kepuasan kerja di RS Nur Hidayah Bantul?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Nur Hidayah Bantul.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Nur Hidayah Bantul.
- b. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di RS Nur Hidayah Bantul.
- c. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Nur Hidayah Bantul.
- d. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan yang dimediasi kepuasan kerja di RS Nur Hidayah Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu administrasi rumah sakit terkait gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan menjadi rujukan atau referensi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dapat membantu menganalisa tingkat kepuasan dan kinerja tenaga kesehatan sehingga nantinya dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerjanya melalui perspektif gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja di RS Nur Hidayah Bantul.