

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pembangunan kesehatan merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Pembangunan di bidang kesehatan bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat agar tercapainya peningkatan status kesehatan di masyarakat. Pembangunan kesehatan tersebut diselenggarakan dengan fokus perhatian pada penduduk yang rentan yaitu ibu, bayi, anak-anak, lanjut usia dan keluarga miskin (Kementerian Kesehatan Indonesia, 2010).

Keberhasilan pembangunan di bidang kesehatan memegang peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia (Kementerian Kesehatan Indonesia, 2010). Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan pembangunan kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan berkesinambungan agar tujuan pembangunan kesehatan dapat tercapai (Kementerian Kesehatan Indonesia, 2010). Salah satu upaya dalam meningkatkan status kesehatan masyarakat adalah meningkatkan kualitas terhadap pelayanan kesehatan melalui sumber daya manusia pada rumah sakit.

Rumah sakit sebagai suatu institusi pelayanan kesehatan masyarakat mempunyai sumber daya manusia yang kualitasnya sangat berperan dalam menunjang pelayanan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen administrasi rumah sakit. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan (Fatimah, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang berharga bagi rumah sakit dan merupakan faktor utama berlangsungnya penyelenggaraan rumah sakit. Perusahaan dapat berjalan dengan lancar apabila penyelenggara maupun masyarakat dapat saling mendukung. Adapun keberhasilan sangat tergantung pada tingkat kemampuan sumberdaya manusia, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan guna menjamin tersedianya SDM yang tepat jumlah dan kualitas.

Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan terkait dengan SDM adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi antara lain oleh fungsi kepemimpinan, motivasi dan komitmen dalam organisasi. Oleh sebab itu, kepuasan pegawai perlu dikelola dengan baik untuk mendukung kinerja dalam organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis akan mampu menjawab tantangan zaman yang selalu mengalami perubahan baik internal maupun eksternal.

Faktor pertama yang mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai cara manajemen untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan dan mengarahkan aktifitas orang lain dalam rangka mencapai tujuan kelompok atau tujuan organisasi. Namun demikian, keberhasilan seorang pemimpin disatu organisasi, bukanlah jaminan keberhasilannya memimpin organisasi lain (Insan, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh (Fatimah, 2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang ada di rumah sakit terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh (Kusumah, M, 2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di rumah sakit. Perilaku kepemimpinan menunjukkan tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, artinya perilaku pemimpin adalah perilaku strategi sebagai hasil perpaduan dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan

seorang pemimpin didalam mempengaruhi bawahannya, untuk itu perilaku pemimpin yang paling tepat adalah suatu perilaku yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala kondisi dan situasi yang terjadi.

Sedangkan faktor yang kedua yaitu kompensasi. Kompensasi adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Griffin, 2013)Kemampuan pegawai yang berprestasi kerja baik dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka prestasi kerja pegawai tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai.

Gary Dessler (Dessler, 2013) "*Compensation of employees is any form of payment or reward given to employees and arising from their employment.*" Artinya: kompensasi adalah sebagian dari bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas jabatan mereka (Juliandiny, 2016).

Faktor yang ketiga adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Gibson(Sari, 2015)menyatakan bahwa motivasi

merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada aktual dalam diri seorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. motivasi kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanyatimbul dari dalam diri seorang karyawan (motivasi internal) ataukah motivasi berasal dari luar karyawan yang bersangkutan (motivasi eksternal).

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan gaya kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi, dan pemberian kompensasi yang layak, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pencapaian tujuan yang baik bagi karyawan di rumah sakit tentunya akan sangat berpengaruh pada pelayanan yang diberikan kepada pasiennya. Pesatnya persaingan antar rumah sakit di Indonesia tentunya membawa dampak yang besar dalam manajemennya. Rumah sakit harus menciptakan inovasi yang baru agar pelanggannya mendapatkan kepuasan dan kesan yang baik. Pada akhirnya, hal itu semua bergantung pada kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan rumah sakit.

Rumah Sakit Nur Hidayah yang berlokasi di Jalan Imogiri Timur KM 11.5 adalah salah satu rumah sakit yang terus berkembang saat ini. Keberadaan rumah sakit ini merupakan salah satu bentuk peningkatan industri jasa kesehatan di Kabupaten Bantul. Meskipun Rumah Sakit Nur Hidayah terus berkembang, bukan berarti tidak ada masalah dalam perkembangannya. Keluhan yang muncul dari pasien antara lain dokter yang datang terlambat dan pelayanan operasi elektif dengan waktu tunggu yang cukup lama. Pihak manajemen juga mengeluhkan kurangnya tenaga tetap yang ada di Rumah Sakit Nur Hidayah.

Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan di Rumah Sakit Nur Hidayah oleh (Sutarni Djufri Hi.Abu, 2015) mengulik banyak tentang pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pasien dan kepuasan pasien tentunya berpengaruh pada loyalitas pasien. Sedangkan penelitian terkait motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah telah dilakukan oleh (Ahid Mudayana, Ahmad, 2010). Namun kedua penelitian tersebut belum menunjukkan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai di Rumah Sakit Nur Hidayah. Latar belakang inilah yang mendasari perlunya penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Nur Hidayah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi di Rumah Sakit Nur Hidayah?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi di Rumah Sakit Nur Hidayah.
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Nur Hidayah?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di di Rumah Sakit Nur Hidayah?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Nur Hidayah?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi di Rumah Sakit Nur Hidayah?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi di Rumah Sakit Nur Hidayah?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dimediasi motivasi Pegawai di RS Nur Hidayah Bantul.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui:

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai di Rumah Sakit Nur Hidayah.
- b. Pengaruh kompenasi terhadap motivasi di Rumah Sakit Nur Hidayah.
- c. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Nur Hidayah.
- d. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di di Rumah Sakit Nur Hidayah.
- e. Pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Nur Hidayah.
- f. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi di Rumah Sakit Nur Hidayah.
- g. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi di Rumah Sakit Nur Hidayah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu administratsi rumah sakit dalam memahami

hubungan faktor kepemimpinan dan kompensasi dengan motivasi dan kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit. Hasil penelitian ini juga diharapkan bermanfaat untuk peneliti lain sebagai referensi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul untuk memperhatikan motivasi dan kepuasan pegawai rumah sakit sebagai usaha dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.