

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah wadah di mana kemampuan setiap individu dapat diasah dan dikembangkan secara maksimal. Hal ini dikarenakan bertahan atau tidak sebuah organisasi dapat diukur dari kemampuan dan potensi sumber daya manusia yang ada didalamnya. Secara garis besar organisasi mempunyai dua landasan yaitu organisasi non-profit dan organisasi profit. Walaupun berbeda dalam hal tujuan akhir namun keduanya mempunyai landasan dan ketentuan berorganisasi yang sama. Pada realita yang ada, organisasi berlomba-lomba memajukan sumber daya manusianya agar perkembangan organisasi tersebut menjadi pesat dan mampu bertahan dalam dunia persaingan. Perdagangan bebas, perkembangan teknologi, dan perubahan kebijakan politik menjadi beberapa faktor penting yang akhirnya menuntut perbaikan kinerja dan sistem pada organisasi. *Brain storming*, *self learning*, dan *tutoring* menjadi beberapa alternatif yang pada dasarnya mengerucut terhadap perbaikan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Selain beberapa faktor tersebut perlunya kepemimpinan dalam berorganisasi serta komitmen organisasi merupakan sebuah syarat mutlak dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi merupakan bentuk kesungguhan dan keteguhan dalam menjalankan proses organisasi yang ditempati. Komitmen organisasi menjadi salah satu hal yang penting dalam kelangsungan organisasi. Menurut

Smeenk (2006) dalam Zurnali (2010) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan hal yang berkaitan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2006). Tolak ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari apa yang diberikan akan sesuai dengan apa yang didapatkan. Dalam realita semakin besar yang diberikan terhadap organisasi maka akan semakin besar yang didapat dari organisasi. Ketika hal seperti ini tercipta, maka keseimbangan organisasi akan terjaga. Proses penciptaan kepuasan kerja akan merujuk bagaimana terciptanya komitmen organisasi. Organisasi harus mampu memberikan bentuk keadilan yang setara dengan kompetensi yang dimiliki oleh anggotanya. Proses penciptaan keadilan memerlukan sebuah tonggak keputusan yang ada di dalam unsur akan sebuah kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya hidup dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl.2010). Peran serta pemimpin dalam hal keorganisasian merupakan salah satu hal vital pemimpin yang baik dapat menciptakan atmosfer dan lingkungan kerja yang baik. Semakin baik

atmosfer dan lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karena tekanan dan masalah-masalah kerja terlampau kecil. Berbagai-bentuk kepemimpinan diterapkan dalam hal pengendalian proses perjalanan sebuah organisasi. Baik transformasional, transaksional, dan campuran merupakan beberapa bentuk kepemimpinan yang sering diterapkan dalam pengendalian organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang cenderung bersifat mendukung. Motivasi, pengarahan, penambahan keilmuan, dan pengarahan merupakan hal-hal yang diterapkan pada kepemimpinan transformasional sehingga cara kepemimpinan ini memiliki kharismatik tersendiri. Bentuk kepemimpinan ini banyak digunakan karena dinilai mampu merangsang potensi yang dimiliki anggota organisasi. Bentuk organisasi yang menggunakan sistem kepemimpinan transformasional yang pada akhirnya menciptakan bentuk organisasi yang bersifat kekeluargaan. Profesionalisme yang ada didalamnya akan terbiasa menjadi sebuah sistem yang mempunyai sifat saling melindungi dan mendukung diantara satu anggota dengan anggota lainnya.

Kepemimpinan transformasional dinilai mampu menciptakan kepuasan kerja sehingga komitmen organisasi yang dimiliki anggota didalamnya semakin tinggi. Penerapan kepemimpinan ini mampu menciptakan hubungan kerja yang stabil dan nyaman. Organisasi yang baik adalah organisasi yang didalamnya terdapat anggota-anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Ketika komitmen organisasi yang dimiliki tinggi, maka sumbangan dan

andil terhadap kemajuan organisasi akan semakin kuat dan mampu untuk membangun organisasi menjadi lebih baik.

Muhammadiyah merupakan organisasi Islam besar di Indonesia. Selain bergerak di bidang syiar dan kependidikan, Muhammadiyah juga bergerak di bidang pelayanan masyarakat dengan bentuk pengelolaan rumah sakit. RS PKU Muhammadiyah merupakan rumah sakit yang bernaungan di bawah keorganisasian Muhammadiyah. Di Yogyakarta sendiri terdapat 4 unit RS PKU Muhammadiyah. Sebagai gedung dan salah satu unit RS yang terbaru PKU Muhammadiyah Gamping merupakan salah satu rumah sakit terbaru dan menggunakan sarana serta prasarana yang modern.

Peneliti mencoba meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Umum PKU Unit II. Dalam penelitian ini peneliti memodifikasi jurnal dari Lamidi tahun 2009 dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderating kepuasan kerja pegawai rumah sakit swasta di PKU Muhammadiyah Surakarta. Peneliti mengambil judul **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan umum melihat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan pengaruh kepuasan kerja terhadap hubungan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya akan diperinci sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening diharapkan akan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa pentingnya pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk masyarakat luas.
2. Secara praktis, merupakan bahan masukan dan evaluasi praktek lapangan khususnya bagi perusahaan, agar perusahaan lebih mengutamakan pemberian kompensasi kepada karyawan secara adil.
3. Mengaplikasikan ilmu yang telah di terima di bangku kuliah terutama di bidang ilmu SDM.