

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit sebagai suatu organisasi yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat dituntut untuk selalu membangun peningkatan SDM yang dimilikinya dalam mencapai target nasional pelayanan kesehatan nasional yang bervisi sehat 2020. Data Dinas Kesehatan (DINKES) Republik Indonesia tahun 2012 sedikitnya terdapat 991 Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan Rumah Sakit Swasta (RSUS) yang terdaftar yang akan memberikan pelayanan kepada kurang lebih 237,6 juta penduduk Indonesia. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sendiri memiliki 29 Rumah Sakit yang tersebar di setiap wilayah Kabupaten DIY.

Kabupaten Bantul dengan luas wilayah 508,85 Km<sup>2</sup> (15,9 % dari Luas wilayah Propinsi DIY) dengan jumlah penduduk sekitar 806.539 Jiwa, dari data DINKES Kabupaten Bantul 2011 terdaftar satu RSUD , delapan RSUS dan 27 Puskesmas. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati sebagai Pusat Pelayanan Kesehatan milik pemerintah di Kabupaten Bantul dituntut agar dapat memberikan pelayanan kesehatan terbaik di wilayah tersebut dan juga dapat berperan sebagai rujukan pusat pelayanan kesehatan lain di sekitarnya.

RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagai Rumah Sakit PPK-BLUD berupaya untuk lebih berkembang menjadi rumah sakit yang lebih baik dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki sebagai bentuk komitmen terhadap masyarakat dalam memberikan pelayanan yang prima. Berdasarkan analisis SWOT yang telah dilakukan dengan mengukur faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan serta faktor eksternal berupa peluang dan ancaman posisi RSUD Panembahan Senopati termasuk kedalam kategori Rumah Sakit yang paling berkembang di wilayah Kabupaten Bantul dibandingkan dengan Rumah Sakit Pesaing di wilayah tersebut. Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tumbuh dan kembangnya rumah sakit dimana dengan diterapkannya gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi (Yukl, 1989).

Berdasarkan hasil pengamatan Gaya kepemimpinan yang terjadi di RSUD Panembahan Senopati Bantul cenderung berorientasi pada prestasi dimana gaya kepemimpinan ini memprioritaskan pada tugas dan kecakapan dalam pengerjaan tugas yang dilakukan. Hal ini tampak dengan diberlakukannya sistem remunerasi yang diterapkan dimana terdapat asas *Fee For service* dimana *reward* atau imbalan tinggi rendahnya berdasarkan banyak sedikitnya produk atau jasa pelayanan yang dilakukan.

Berkembangannya Rumah Sakit Panembahan Senopati tidak serta merta hanya peran dari pemimpinnya saja namun peran dari semua elemen yang ada didalamnya yang berkomitmen untuk memajukan organisasi.

Komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi dan berupaya ikut serta dalam memajukan organisasi Mowdey et al (1979). Rumah Sakit Panembahan Senopati telah berhasil mendapatkan Status Akreditasi Penuh Tingkat Lanjut sesuai dengan keputusan Menteri kesehatan RI Nomor : YM.01.10/III/8059/2010. Sertifikat ini diberikan sebagai pengakuan bahwa Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul telah memenuhi standar 12 pelayanan.

Pada tahun 2012 RSUD Panembahan Senopati juga mendapatkan akreditasi sesuai dengan Keputusan Menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.03.05/III/413/12 tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Sebagai Rumah Sakit Pendidikan Utama Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan Sebagai Rumah Sakit Pendidikan Utama. Tidak hanya sampai disitu komitmen RSUD Panembahan Senopati untuk senantiasa meningkatkan mutu pelayanan juga ditunjukkan dengan saat ini sedang mempersiapkan akreditasi RS versi 2012 sesuai dengan standar Join Commission International (JCI). Untuk itu diperlukan komitmen dari seluruh anggota organisasi tersebut untuk turut serta berpartisipasi. Tidak hanya memiliki komitmen untuk memajukan organisasi namun loyalitas terhadap organisasi juga mempengaruhi perkembangan organisasi tersebut dalam hal ini Rumah Sakit.

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kontribusi yang diberikan oleh karyawannya kepada organisasinya. Besarnya kontribusi yang diberikan sebanding dengan selisih antara keadaan yang memberikan kepuasan dengan keadaan yang tidak memberikan kepuasan sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dicapai maka akan semakin besar pula kontribusi yang akan diberikan kepada organisasinya. Berdasarkan survey tingkat kepuasan kerja yang dilakukan di RSUD Panembahan Senopati pada tahun 2012 didapatkan hasil karyawan merasa puas bekerja di RSUD Panembahan Senopati Bnatul dengan hasil indeks kepuasan adalah 2,569 atau 64,23% atau termasuk kedalam kriteria baik.

Menurut Ostroff (1992) gaya dan sikap kepemimpinan adalah salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat pula mempengaruhi komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kepuasan, komitmen dan kinerja tergantung dengan baik tidaknya gaya dan sikap para atasan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Komitmen organisasi adalah ukuran kekuatan indentifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya. Sedangkan kinerja adalah kekuatan dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas. Jadi jika gaya kepemimpinan atasan baik dalam melaksanakan tugas maka, karyawan akan memiliki kepuasan, komitmen dan kinerja yang baik pula, demikian juga sebaliknya.

Korelasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai organisasi tersebut. Menurut Ostroff (1992) gaya dan sikap kepemimpinan adalah salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat pula mempengaruhi komitmen organisasi (Kent dan Chelladural, 2001; Brown, 2003). Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada kelompok adalah rangkaian dari 1) menurunnya pelaksanaan tugas, 2) meningkatnya absensi, dan 3) penurunan moral organisasi. (Yukl, 1989). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan 1) keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, 2) meningkatnya stress kerja, dan 3) munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik.

Berdasarkan latar belakang tersebut dimana terdapat hubungan antara ketiga variabel tersebut, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Staf Medis RSUD Panembahan Senopati Bantul"

## **B. Rumusan Masalah**

Dari hasil temuan yang didapatkan maka perlu dilakukan penganalisisan mengenai gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul, sebab ketiga hal tersebut saling mempengaruhi satu dengan lainnya. Berdasarkan uraian latar

belakang masalah dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana model gaya kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi yang ada di RSUD Panembahan Senopati Bantul.
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di di RSUD Panembahan Senopati Bantul.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap komitmen organisasi staf medis di RSUD Panembahan Senopati Bantul
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kepuasan kerja staf medis di RSUD Panembahan Senopati Bantul

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis model gaya kepemimpinan di RSUD Panembahan Senopati Bantul
- b. Menganalisis tingkat komitmen organisasi di RSUD Panembahan Senopati Bantul
- c. Menganalisis tingkat kepuasan kerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul

- d. Menilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap komitmen organisasi staf medis di RSUD Panembahan Senopati Bantul
- e. Menilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kepuasan kerja staf medis di RSUD Panembahan Senopati Bantul

## **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dibahas penelitian ini, maka kegunaan penelitian ini adalah :

- a. Kegunaan teoritis, dapat memperkaya studi tentang manajemen, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
- b. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini untuk dapat memberikan masukan yang berarti bagi manajemen RSUD Panembahan Senopati Bantul mengenai persepsi gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
- c. Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang.