

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes, 2018). Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

Permasalahan kesehatan merupakan bagian dari seluruh sector dalam pembangunan, oleh karena itu agar misi dapat terealisasikan dengan baik tidak hanya dibebankan kepada sektor kesehatan. Misalnya, untuk mewujudkan misi yang pertama (menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan), maka semua sektor pembangunan harus memasukkan pertimbangan kesehatan dalam semua kebijakan pembangunan (*healthy public policy*). Hal ini berarti bahwa semua kegiatan sektor pembangunan, (Notoatmodjo, 2010).

Rumah Sakit Umum Daerah Praya adalah milik Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah yang terletak di Ibu Kota Kabupaten Lombok Tengah yang merupakan rumah sakit rujukan, dimana berfungsi sebagai unit pelayanan kesehatan rujukan bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan lanjutan. Terkait kinerja rumah sakit, tenaga kesehatan khususnya staf medis dan tenaga kesehatan lainnya merupakan seseorang yang erat kaitannya dengan pelayanan kesehatan sehingga sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Staf medis dan tenaga kesehatan lainnya merupakan salah satu unsur terpenting dari sebuah organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit dalam menciptakan keberlangsungan dan keberhasilan pencapaian visi dan misi serta tujuan. Jika kinerja karyawan rendah, maka kinerja rumah sakit juga akan mengalami penurunan. Demikian juga sebaliknya, jika kinerja karyawan tinggi maka akan memberikan hasil maksimal dalam pencapaian tujuan rumah sakit (Febriyanti & Falsafah, 2013).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada rumah sakit yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu, dan sikap kooperatif dalam organisasi (Rofi, 2012). Dengan demikian, untuk

menyelenggarakan pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat diperlukan adanya kinerja karyawan yang tinggi.

Kinerja yang dilakukan staf dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan berakibat buruk apabila tidak sesuai standar dan kebutuhan masyarakat serta pasien. Semakin banyak staf yang tidak memberikan pelayanan yang sesuai maka produktivitas pelayanan kesehatan akan mengalami penurunan. Sehingga dibutuhkan kinerja yang unggul dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien (Rahim, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang didalamnya meliputi motivasi, disiplin dan keterampilan, faktor sistem dan faktor situasional atau lingkungan kerja. Sukses atau tidaknya suatu organisasi adalah tergantung pada tanggung jawab pemimpinnya. Pemimpin mempunyai tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan seluruh pekerjaan organisasi (Chairunnisah, 2014).

Tugas yang dikerjakan seorang pemimpin harus menunjukkan rasa percaya diri, ketahanan mental, fisik dan spiritual. Pemimpin dituntut mampu , memberikan ketulusan, integritas dan keterbukaan serta berpkir adil. Segala bentuk dorongan tersebut akan memberikan spirit karyawan dalam mencapai pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sifat

pemimpin yang lain adalah berpikiran luas yang berarti pemimpin yang baik menyadari setiap perbedaan yang ada dalam ruang lingkup kepemimpinannya dan mau menerima segala perbedaan itu (Donald Clark, 2010).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Syarifah Fatmawati, 2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apapun gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin yang pasti setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan. (Ruyatnasih, dkk, 2013) juga mendukung penelitian Syarifah dan membuktikan pada penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Pada intinya kepuasan kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja (Titisari, 2014). Maka kepuasan kerja merupakan suatu tolak ukur yang dirasakan oleh karyawan terhadap sebuah pekerjaan mengenai hal-hal yang sesuai dan tidak sesuai dengan yang dirasakannya (Murtiningsih, 2016).

Karyawan berharap mendapatkan gaji yang tinggi dan penghargaan dari perusahaan kemudian perusahaan memberikan lebih dari harapan karyawan maka dengan sendirinya akan tercipta kinerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan tanpa diminta oleh rumah sakit begitu pula sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan apa yang diharapkan karyawan maka kinerja terhadap rumah sakit akan rendah (Murtiningsih, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan direktur rumah sakit terhadap kepuasan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di RSUD Praya.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional direktur rumah sakit terhadap tingkat kepuasan karyawan di RSUD Praya?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional direktur rumah sakit terhadap kinerja karyawan di RSUD Praya?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional direktur rumah sakit terhadap tingkat kepuasan karyawan di RSUD Praya?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional direktur rumah sakit terhadap kinerja karyawan di RSUD Praya?

5. Bagaimana pengaruh tingkat kepuasan karyawan rumah sakit terhadap kinerja karyawan di RSUD Praya?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional direktur rumah sakit terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan karyawan di RSUD Praya?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional direktur rumah sakit terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan karyawan di RSUD Praya?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktur rumah sakit terhadap kinerja karyawan dimediasi tingkat kepuasan karyawan di RSUD Praya.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional direktur rumah sakit terhadap tingkat kepuasan karyawan di RSUD Praya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional direktur rumah sakit terhadap kinerja karyawan di RSUD Praya.

- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional direktur rumah sakit terhadap tingkat kepuasan karyawan di RSUD Praya.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional direktur rumah sakit terhadap kinerja karyawan di RSUD Praya.
- e. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kepuasan karyawan rumah sakit terhadap kinerja karyawan di RSUD Praya.
- f. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional direktur rumah sakit terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan karyawan di RSUD Praya.
- g. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional direktur rumah sakit terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan karyawan di RSUD Praya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu administrasi rumah sakit terutama kaitannya dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di RSUD Praya. Hasil penelitian ini juga bermanfaat untuk peneliti lain sebagai referensi penelitian selanjutnya tentang kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan di RSUD Praya untuk memperhatikan juga kepuasan karyawan sebagai usaha dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.