

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam organisasi, khususnya Rumah Sakit seorang pemimpin adalah suatu hal yang sangat penting, karena pemimpin menjadi seseorang yang memberikan arah kepada sebuah organisasi, seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda setiap orangnya, pemimpin harus memiliki kepekaan terhadap lingkungan kerjanya. Servant leadership berfokus pada individu, selain memegang peran utama dalam hubungan pemimpin-pengikut, juga melayani dalam organisasi. Menurut Greenleaf (2007) Kepemimpinan yang melayani menekankan pengembangan dan pemberdayaan, mengekspresikan kerendahan hati, keaslian, penerimaan antarpribadi, dan penatalayanan. Kepemimpinan yang melayani menyesuaikan fokus kepemimpinan dari kekuasaan dan otoritas untuk melayani bawahan tanpa pamrih (Luthans and Favolio 2003).

Work Engagement pegawai dalam sebuah organisasi adalah hal penting, dikarenakan engagement menjadi awal mula dari sebuah proses yang sedang dijalani oleh organisasi, Work engagement mengacu pada sikap kerja positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.. Lebih awal, Bakker and Demerouti (2008) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan positif di mana seorang individu mengalami tiga karakteristik – semangat, dedikasi dan penyerapan. Dengan kata lain, mereka harus mengalami tingkat semangat, dedikasi dan penyerapan yang tinggi dalam pekerjaan mereka Bakker and Demerouti (2008). Vigor ditandai dengan energi seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Dedikasi menyiratkan keterlibatan penuh dalam pekerjaan dan melibatkan inspirasi, kebanggaan, dan kemauan untuk menghadapi tantangan. Terakhir, penyerapan mengacu pada individu yang mengalami "tenggelam" dalam melakukan tugas dan benar-benar menikmati pekerjaan itu.

Komitmen afektif menjadi variabel intervening dikarenakan hal ini menjadi hal penting dalam memutuskan untuk menetap dipekerjaan tersebut atau pindah, komitmen afektif berkaitan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin, pegawai cenderung merasa nyaman ketika pemimpin bisa melayani dengan baik, Komitmen organisasi afektif adalah keterikatan emosional karyawan dengan, identifikasi dengan dan keterlibatan dengan organisasi (Allen and Meyer, 1991). Menurut, Allen and Meyer (1991) komitmen afektif memiliki korelasi terkuat dan paling menguntungkan dengan organisasi dan hasil terkait karyawan.

Selain Komitmen afektif, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani, maka akan meningkatkan engagement pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan yang disebabkan oleh penilaian pribadi terhadap kondisi kerja dan pengalaman kerja individu dalam organisasi (Lee and Hwang 2016). Ini dikonseptualisasikan dan dioperasionalkan sebagai keadaan pengaruh atau pola pikir individu tentang pekerjaan mereka. Brief (1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "suatu keadaan internal yang diartikulasikan melalui evaluasi afektif atau kognitif dari pengalaman kerja dengan beberapa derajat persetujuan atau ketidaksetujuan". Dengan demikian, kepuasan kerja bawahan juga merupakan kumpulan tanggapan sikap tertentu terhadap pekerjaan, struktur organisasi, proses, hubungan bawahan, dan pemimpin dalam organisasi (Hoon, 2000).

Dalam Penelitian mengenai servant leadership terhadap work engagement terdahulu, ditemukan adanya gap riset, peneliti merangkum hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Aboramadan, Dahleez, and Hamad (2020) mendapatkan hasil bahwa servant leadership berpengaruh positif terhadap work engagement pegawai, namun dalam penelitian Ozturk, Karatepe, and Okumus (2021) mendapatkan hasil bahwa servant leadership tidak berpengaruh terhadap work engagement karyawan. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tempat kerja, dalam tempat penelitian

dimana karyawan hanya fokus bekerja tanpa terlalu menghiraukan pemimpin, maka dari itu servant leadership tidak berpengaruh terhadap work engagement.

Dari semua variable yang ada diatas, semuanya berhubungan dan saling melengkapi satu sama lainnya, seorang pegawai ketika memiliki seorang pemimpin yang melayani dan memiliki sifat yang ramah terhadap semua pegawainya akan merasa lebih betah dan itu bisa meningkatkan Work Engagement. Selain itu, Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja menjadi variable mediasi yang bisa memperkuat bahwa Servant Leadership bisa mempengaruhi Work Engagement pegawai.

RSUD memiliki kepanjangan yaitu Rumah Sakit Umum daerah, rumah sakit ini dikelola langsung oleh pemerintah daerah setempat, setiap rumah sakit dipimpin oleh direktur umum, dalam daerah tempat tinggal peneliti, terdapat RSUD yang bernama RSUD Dr. Soeselo yang bertempat di Kota Slawi, Kabupaten Tegal.

Sebuah rumah sakit terkenal dengan pelayanan dengan pasien yang mumpuni, namun banyak yang tidak tahu bagaimana pelayanan dari pimpinan terhadap pegawainya, peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur dengan pengurus harian yang mengatakan bahwa setiap kepala bagian memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, banyak pro dan kontra mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh masing-masing kepala bagian, Sebagian mengatakan untuk kebaikan dalam mencapai visi dan misi, dan sebagian mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tersebut hanya menghambat kinerjanya yang mengakibatkan tidak nyaman dalam bekerja, maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan topik mengenai pengaruh jika setiap kepala bagian menerapkan servant leadership dalam kesehariannya di RSUD Dr. Soeselo.

Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh antara Servant leadership terhadap Work Engagement pegawai di RSUD Dr. Soeselo?
- b. Apakah ada pengaruh antara Servant leadership terhadap komitmen afektif pegawai di RSUD Dr. Soeselo?
- c. Apakah ada pengaruh antara Servant Leadership terhadap Kepuasan Kerja pegawai di RSUD Dr. Soeselo?
- d. Apakah ada pengaruh antara Komitmen Afektif terhadap Work Engagement pegawai di RSUD Dr. Soeselo?
- e. Apakah ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Work Engagement pegawai di RSUD Dr. Soeselo?
- f. Apakah ada pengaruh antara Servant leadership terhadap Work Engagement yang dimediasi oleh Komitmen Afektif pegawai di RSUD Dr. Soeselo?
- g. Apakah ada pengaruh antara Servant Leadership terhadap Work Engagement yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pegawai di RSUD Dr. Soeselo?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis apakah servant leadership berpengaruh positif terhadap work engagement?
2. Menganalisis apakah servant leadership berpengaruh positif terhadap affective commitment?
3. Menganalisis apakah servant leadership berpengaruh positif terhadap job satisfaction?
4. Menganalisis apakah affective commitment berpengaruh positif terhadap work engagement?
5. Menganalisis apakah job satisfaction berpengaruh positif terhadap work engagement?
6. Menganalisis apakah affective commitment memediasi servant leadership terhadap work engagement?

7. Menganalisis apakah job satisfaction memediasi servant leadership terhadap work engagement?

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini, diharapkan bisa digunakan untuk menambah bukti empiris, pengetahuan, dan referensi mengenai servant leadership, affective commitment, job satisfaction, dan work engagement.

2. Manfaat praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan bisa menjadi tambahan referensi dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan pelayanan terhadap para pegawainya agar menjadi lebih baik lagi.