

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu asset utama yang sangat penting. Sumberdaya manusia menjadi pelaku utama dalam pengelolaan jalannya perusahaan, salah satu usaha perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang adalah dengan melakukan pengelolaan sumberdaya manusia dengan tepat. Di era globalisasi saat ini, persaingan ekonomi sangat ketat diantara pelaku bisnis baik itu dari dalam negeri maupu pihak asing. Perusahaan berskala domestic maupun internasional saling saling berkompetensi untuk menguasai pasar agar tujuan perusahaan tercapai sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan harus mempunyai sumberdaya manusia yang unggul, yakni sumberdaya manusia yang tidak hanya melakukann pekerjaan rutin, tetapi yang dapat memberikan kinerja berupa nilai tambah (value added) kepada perusahaan. Nilai tambah itu berupa sumberdaya manusia yang memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang baik serta dapat mengelolanya dengan tepat, sehingga dapat membuat keyakinan untuk bekerja semakin meningkat.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang publik mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, termasuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Undang-undang tersebut mengamanatkan sikap profesionalisme kepada

semua lembaga penyelenggara pelayanan public. Hal ini bertujuan membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan yang dilakukannya. Rumah sakit, sebagai bagian dari lembaga penyelenggara pelayanan public, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur kepada masyarakat dan pihak-pihak terkait. Untuk itu diperlukan peningkatan kualitas dan standar pelayanan.

Sebagai bagian dari lembaga penyelenggaraan pelayanan public di Indonesia semakin penuh dengan tantangan. Rumah sakit Citra BMC Padang memiliki keharusan memberikan layanan kesehatan terbaik, sesuai dengan petunjuk SK Menteri Pendayaaan Aparatur Negara Nomr KEP/6/M.PAN/7/2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan public. Sesuai dengan kementerian tersebut, maka setiap karyawan di Rumah sakit Citra BMC Padang harus dapat memberikan layanan yang prima sesuai dengan standar organisasi yang diharapkan. Hal ini bertujuan agar konsumen (masyarakat) yang menggunakan jasanya memperoleh kepuasan atas pelayanan yang disuguhkan oleh pihak Rumah Sakit.

Berdasarkan data diperoleh dari Rumah Sakit Citra BMC Padang, pada Tabel 1.1 dapat diketahui jumlah karyawan Rumah Sakit Citra BMC Padang dilihat dari tiap-tiap profesinya sebagai berikut :

Tabel 1.1`

**Karyawan Rumah Sakit Citra BMC berdasarkan profesi
dan tingkat resign karyawan
per Agustus-Desember tahun 2018**

NO	PROFESI	JUMLAH	TINGKAT RESIGN	PERSENTASE
1	Dirkom	7	0	0.00%
2	Admission	23	4	17.4%
3	Apotik	40	9	22.5%
4	Bidan	25	1	4.00%
5	Dapur	5	0	0.00%
6	Dokter	13	2	15.4%
7	EDP	6	0	0.00%
8	Gizi	2	0	0.00%
9	KL	46	9	19.6%
10	Keuangan	41	4	9.75%
11	Labor	15	4	26.7%
12	Loundry	10	0	0.00%
13	Marketing	5	1	20.0%
14	Materi	3	0	0.00%
15	Morula	8	0	0.00%
16	Sarana	2	0	0.00%

17	Perawat	119	12	10.5%
18	Personalia	4	0	0.00%
19	Sanitasi	2	0	0.00%
20	Radiologi	7	0	0.00%
21	Rekam medis	18	2	11.1%
22	Rumah tangga	13	0	0.00%
23	Security	16	0	0.00%
24	Sekretaris	2	1	50.0%
25	Sopir	4	0	0.00%
26	Teknisi	11	0	0.00%
27	Operator	4	0	0.00%
28	Fisioterapi	1	0	0.00%

Sumber :RS Citra BMC Padang, 2018

Dilihat dari tabel 1.1 bahwa indikator yang dipergunakan adalah tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan oleh tingkat resign para karyawan pada periode Agustus-desember masih tergolong cukup tinggi.

Dari hal tersebut diatas berarti kepuasan kerja karyawan belum optimal. Dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat karyawan yang memutuskan untuk resign masih tinggi dan tentunya karyawan rumah sakit citra BMC padang belum mencapai kepuasan kerja yang maksimal, hal ini disebabkan kurangnya pengelolaan motivasi

kerja terhadap karyawan dan faktor lain seperti pola kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan yang diharapkan para karyawan.

Selain tingkat Resign yang tergolong cukup tinggi, faktor Gaji, insentif, atasan, lingkungan kerja yang ideal dan Rekan kerja juga menjadi keluhan bagi karyawan khususnya beberapa perawat yang menuturkan terdapat hubungan yang kurang harmonis dengan atasan maupun antara beberapa karyawan yang menyebabkan kurangnya kenyamanan dalam bekerja sehingga lingkungan kerja menjadi kurang begitu nyaman dan berakibat sulitnya menciptakan hasil kerja yang maksimal. Disamping itu juga dituturkan pola perhitungan Insentif yang cukup rumit karena banyak persyaratan yang harus dipenuhi dan sangat sulit mendapatkan Insentif 100% karena adanya pengurangan point seperti sakit (-5 point), Izin (-7 point), terlambat/pulang cepat (-10 point) dan masih banyak pengurangan-pengurangan lainnya, dan bagi karyawan yang masih dalam masa percobaan hanya memperoleh uang insentif sebesar 25% dari total insentif.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam

bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya

Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (need), keinginan (wish), dorongan (desire) atau impuls. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan. motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

Tinggi atau rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi untuk kelangsungan hidup perusahaan. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh karyawannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki perilaku dan

strategi yang sering diterapkan sehingga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya.

Kepemimpinan menurut (Pambudi, 2016) merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan karakteristik tertentu. Faktor keberhasilan seorang pemimpin adalah dilihat dari cara bagaimana seorang pemimpin bisa menciptakan situasi sehingga bawahannya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Karena salah satu faktor terciptanya kepuasan kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin tersebut dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat sehingga dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas dan dihargai oleh atasan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan kemajuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai yang diinginkan organisasi, keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut (Monica & Putra Surya, 2017) komitmen organisasional merupakan suatu keyakinan tentang kesediaan karyawan bekerja secara maksimal untuk organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih dalam tentang masalah ini yang akan tertuang dalam judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan Komitmen organisasi sebagai variabel moderating (studi pada perawat Rumah Sakit Citra BMC Padang).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan data yang telah diperoleh, maka dapat dimunculkan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Terkait Motivasi kerja, seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan motivasi secara terus-menerus terhadap karyawannya. Karena motivasi yang diterima oleh karyawan akan membangkitkan semangat bekerja karyawan. Hal inilah yang perlu diperhatikan lagi oleh Rumah sakit Citra BC Padang karena masih kurangnya motivasi terhadap para karyawannya.
2. Karyawan merasa kurang nyaman dan betah untuk bekerja, karena pola kepemimpinan perusahaan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan sehingga kepuasan kerja belum sepenuhnya tercapai.
3. Menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan karena kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan Rumah sakit Citra BMC Padang.
4. Ketidaknyamanan dan kurang kondusifnya lingkungan kerja berdampak pada tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

5. Rendahnya keyakinan perawat mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih focus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Motivasi kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderating pada karyawan Rumah Sakit Citra BMC Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC adang ?
2. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerjakaryawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang ?

4. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Citra BMC Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang.
2. Untuk menguji pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada Rumah Sakit Citra BMC Padang.
3. Untuk menguji pengaruh Motivasi kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang.
4. Untuk menguji pengaruh Motivasi kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Citra BMC Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh Motivasi kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

- 2) Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan, sehingga

dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya, yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan topik ini