

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi mengakibatkan terjadinya perubahan dalam manajemen dan tantangan manager dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Globalisasi bagi sebuah organisasi atau perusahaan multinasional membawa konsekuensi perhatian akan keseimbangan perspektif global dengan fleksibilitas lokal. Globalisasi juga membuat organisasi-organisasi lokal harus tetap waspada terhadap perubahan dan perkembangan global yang berlangsung tepat dan terus menerus agar dapat mempertahankan keberadaannya.

Organisasi membutuhkan kerjasama dari berbagai sumber daya yang dimiliki untuk tumbuh menjadi kokoh, besar, bertahan, dan tangguh menghadapi bermacam tantangan serta unggul dalam persaingan secara terus menerus. Hal ini akan dapat tercapai dengan adanya peranan sumber daya manusia yang berkualitas. Arifin (2005) menyatakan bahwa paradigma sumber daya manusia sebagai pelengkap perusahaan harus berubah menjadi paradigma baru. Paradigma baru yang dimaksud adalah bagaimana cara perusahaan memposisikan SDM sebagai aset yang harus dikelola secara optimal, demi tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang ditunjukkan. Sumber daya yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

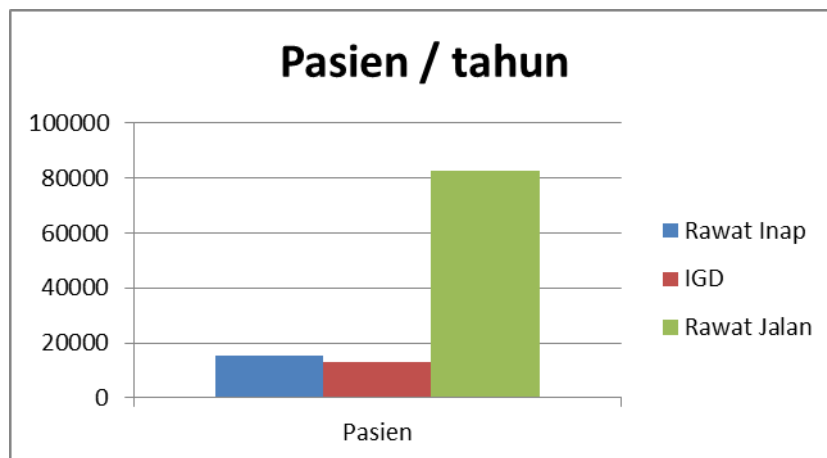
Rumah sakit adalah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya kesehatan yang rujukan yang mendukung upaya kesehatan

puskesmas. Pertumbuhan rumah sakit dalam 20 tahun belakangan ini meningkat pesat. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit.

RSUD dr. Soewondo Kendal merupakan rumah sakit kelas B milik pemerintah Kabupaten Kendal. Melalui pendekatan mutu, RSUD dr. Soewondo Kendal selalu berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu pelayanan diseluruh jajaran rumah sakit.

Hasil pra penelitian ditemukan bahwa pegawai di rumah sakit tersebut kurang maksimal dalam melayani pasien. Menurunnya kinerja karyawan seperti ini tentunya sangat berpengaruh terhadap pelayanan. Secara visual masih terdapat tenaga medis yang kurang cekatan dalam penanganan pertama pada pasien, karyawan yang kurang ramah dalam melayani administrasi, pemanggilan pasien yang tidak berdasarkan urutan, serta waktu pelayanan yang sering kali mundur dari jadwal. Berikut ini adalah data pasien rawat inap, Intalasi Gawat Darurat, dan rawat jalan pertahun di RSUD dr. Soewondo Kendal:

Tabel 1.1. Sumber RSUD dr. Soewondo Kendal



Keterangan :

Rawat inap	15,501 Orang/tahun
Instalasi Gawat Darurat (IGD)	13,233 Orang/tahun
Rawat Jalan	82,343 Orang/tahun

Seluruh jajaran karyawan RSUD dr. Soewondo Kendal harus dapat memacu diri untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien dan keluarganya. Tingkat pelayanan RSUD dr. Soewondo Kendal akan lebih optimal dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berbasis pada gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja SDM.

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus pembahasan adalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia yang dilihat dari kepuasan kerja sumberdaya manusia dalam peningkatan pelayanan RSUD dr. Soewondo Kendal.

Gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke karyawan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya pertemuan yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target. Mannheim dan Halamish (2008) menyatakan bahwa di antara tiga gaya kepemimpinan yang hierarkis terstruktur, pemimpin yang optimal cenderung merupakan pemimpin yang menggunakan gaya transformasional. Menurut Danim (2005) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Permana (2009) mengutip dari Nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut Manullang (2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Gaya kepemimpinan dan motivasi sangat erat hubungannya dengan terbentuknya kepuasan kerja pada sumber daya manusia. Keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Suatu organisasi harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi sumber daya manusia demi meningkatkan kualitas layanan yang maksimal (Munhurrun *et al.*, 2010). Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi. Dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2011). Definisi kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robin dan Judge, 2008). Apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan seseorang akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan. Dengan begitu akan tercipta kinerja sumber daya manusia yang diinginkan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Hasibuan (2005) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Hariandja, 2007).

Terbentuknya kinerja yang baik dari seorang pegawai tak terlepas dari bagaimana suatu organisasi mampu mengelolah serta memberikan kepuasan terhadap pegawai yang dimiliki. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia merupakan suatu gambaran terhadap perlakuan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perjalanan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Ekstrinsik Yang Berbasis Pada Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja RSUD dr. Soewondo Kendal”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah, maka dapat di rumuskan sebuah masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada RSUD dr. Soewondo Kendal?
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pada RSUD dr. Soewondo Kendal?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sumber daya manusia pada RSUD dr. Soewondo Kendal?
4. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada RSUD dr. Soewondo Kendal?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada RSUD dr. Soewondo Kendal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja
2. Mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM
4. Mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM
5. Mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja SDM

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat teori

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan kajian penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kinerja SDM.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sebuah organisasi atau perusahaan dalam mempertimbangkan kebijakan yang dapat diterapkan untuk karyawan di perusahaan dan dapat memberikan sumbangan konseptual agar menjadi referensi mengenai pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja SDM.