BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam kenyataannya, organisasi pada umumnya selalu dihadapkan dengan permasalahan mengenai sikap dan perilaku karyawannya di saat bekerja. Perusahaan didirikan atas dasar mempunyai tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut antara komponen yang satu dengan komponen yang lain harus bekerja secara sinergi dan berkelanjutan.

Terjadinya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan ini tidak lepas dari model dan perilaku kepemimpinan, yang mana perilaku kepemimpinan disini harus sebisa mungkin dapat mempengaruhi, mengarahkan sekaligus mengendalikan sumber daya yang ada sehingga dapat berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan dan pada akhirnya tujuan suatu organisasi dapat terwujudkan.

Perubahan lingkungan bisnis dan organisasi saat ini tidak sekedar berjalan cepat tetapi juga sangat tidak pasti. Di Indonesia untuk menghadapi perubahan yang dimaksud baru dimulai dari tingkat atas (manajemen puncak). Dengan kata lain perubahan dan mampu menjadi motor penggerak dalam perubahan perusahaan. Persaingan bisnis yang

ketat ini membutuhkan manajemen puncak yang dapat mengadaptasi semua persaingan tersebut menjadi suatu peluang bisnis yang mampu mempertahankan perusahaan. Seorang pemimpin yang mampu mentransformasi perubahan dan persaingan usaha serta didukung oleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk mendukung pemimpinnya dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu jalan untuk mengatasi persaingan tersebut. Dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidak pastian di masa datang (Katz and Khan 1978; Koh et al. 1995; Mowday et al. 1982). Untuk lebih memahami tentang teori kepemimpinan serta bagaimana kepemimpinan yang efektif, Burns (1978) telah membagi bahasan tentang kepemimpinan berdasarkan gaya kepemimpinannya ke dalam 2 katagori, yaitu kepemimpinan transformasionl *(transformational leadership)* dan kepemimpinan transaksional *(transactional leadership).* Kepemimpinan trasformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik, kepemimpinan menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Kepemimpinan transformasional terbagi ke dalam 4 dimensi yaitu: *idealized influence, intellectual stimulation, inspirational motivation,* dan *individual consideration* (Bass dan Avolio, 1994). Gary Yukl (1994)

mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap komitmen, terutama dalam memobilisasi komitmen dalam suatu organisasi yang mengalami perubahan (Noel M. Tichy & David 0.Urlich, 1984).Sedangkan menurut Bycio dkk.(1995) serta Koh dkk. (1995), kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk uni-dimensi (satu dimensi) (Porter *et al*., 1974) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003). Namun demikian, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen pada organisasi tertentu melalui berbagai dimensi atau sumber-sumber (Ketchand dan Strawser, 1998) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003).

Penelitian terhadap perilaku organisasional menyimpulkan bahwa setidaknya ada 2 (dua) sumber komitmen organisasional yang berbeda

(Meyer dan Allen, 1984) yaitu komitmen *affective* dan komitmen *continuance*.

Hasil penelitian Ketchand dan Strawser (1997) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi komitmen organisasional (komitmen *affective* dan *continuance*) mempunyai efek pembeda dengan konsekuensi organisasional yang penting terhadap kepuasan kerja dan maksud *turnover*. Secara garis besar dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung pada kepuasan kerja karyawan.

Menurut Martoyo (2000) definisi atau pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa ”finansial” maupun yang ”nonfinansial”. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Sehingga kepuasan karyawan yang tinggi akan berbanding lurus dengan kontribusi yang diberikan karyawan.

Berbagai cara dan metode yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan seperti disiplin pada jam kerja, mematuhi tata tertib perusahaan, menghasilkan output maksimal, memiliki rasa tanggung jawab pada tugas dan kewajibannya, bangga akan tempat bekerjanya sehingga meningkatkan loyalitas, dan bertahan pada perusahaan tersebut.

Rumah sakit umum Cibabat adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat sejak tahun 2001 yang sebelumnya di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Berdiri di area seluas 20.290m^2. RSUD Cibabat melayani:

1. Pelayanan Rawat Jalan
2. Pelayanan Rawat Inap
3. Pelayanan Gawat Darurat
4. Pelayanan Radiologi
5. Pelayanan LaboratoriumPatologi Klinik dan Anatomi
6. Pelayanan USG, EKG, EEG, Endoskopi, dll
7. Pelayanan Farmasi
8. Pelayanan Psikologi
9. Pelayanan Bank Darah
10. Pelayanan Terintegrasi

Dengan begitu ada banyak permasalahan yang harus dihadapi didalamnya terutama yang dapat mengganggu kinerja kerja dan dapat menurunkan produktivitas dalam bekerja salah satunya yaitu adanya penyakit dalam bekerja, kelelahan dan kecelakaan yang diakibatkan adanya gangguan dari lingkungan kerja maupun dari pribadi masing-masing karyawan yang kurang baik serta tidak sehat.

Dari survey awal yang dilakukan terhadap 14 perawat RSUD Cibabat Cimahi tepatnya dipopulasi Gedung D dan Gedung E dapat diketahui bahwa 44,6 % responden merasa gaya kepemimpinan di RSUD Cibabat Cimahi berpengaruh terhadap hasil kerja mereka. Berdasarkan tabel kriteria persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dinilai masih kurang baik.

Sedangkan komitmen organisasi memiliki persentase 70,8 % sehingga dapat diketahui bahwa perawat merasa 70,8% komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat sendiri. Berdasarkan tabel kriteria persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dinilai baik. Selain itu hasil tersebut juga didukung oleh masa kerja perawat sebagai berikut :

Tabel 1.1

Masa Kerja Perawat RSUD Cibabat Cimahi

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 3 tahun	12	24.5%
3 – 5 tahun	18	36.7%
> 5 tahun	19	38.8%
Jumlah	**49**	**100%**

Sumber : Data Bagian Kepegawaian RSUD Cibabat Cimahi

Dari table dan survey diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi perawat cukup tinggi dan baik ditandai dengan masa kerja mayoritas lebih dari 5 tahun.

Namun dari komitmen yang tinggi tidak menjamin pula perawat RSUD Cibabat puas akan pekerjaannya. Dari survey awal yang dilakukan dapat diketahui persentasi kepuasan kerja karyawan sebesar 48,6 %, jumlah ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat RSUD Cibabat Cimahi masih kurang baik dan penyebabnya diasumsikan adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang telah disebutkan diatas.

Dampak dari ketidak puasan itu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2

Tingkat Keterlambatan dan Kemangkiran Pegawai Tahun 2011

Bulan	Pegawai yang terlambat dan Pulang lebih awal
Jan	4 Orang
Feb	6 Orang
Mar	3 Orang
Apr	8 Orang
Mei	5 Orang
Juni	9 Orang
Juli	10 Orang
Agu	9 Orang
Sep	6 Orang
Okt	9 Orang
Nov	11 Orang
Des	14 Orang
Rata – rata kenaikan perbulan	**7.8 %**

Sumber : Data Bagian Kepegawaian RSUD Cibabat Cimahi

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran. Artinya, karyawan yang tinggi kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya.

Perusahaan telah banyak melakukan upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawannya misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan dan pemberian penghargaan kerja seperti promosi. Namun demikian, dalam kenyataannya masih timbul ketidakpuasan yang tercermin dari kurang efektifnya kinerja yang menimbulkan biaya produksi yang besar dan output yang tidak maksimal. Berdasarkan pemikiran inilah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui **"Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dan dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD CIBABAT Cimahi."**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang ada yaitu :

1. Gaya kepemimpinan atasan yang dirasa masih kurang baik oleh bawahan.
2. Tingginya komitmen organisasi namun tidak disertai dengan peningkatan kepuasan kerja perawat.
3. Masih rendahnya kepuasan kerja perawat.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di RSUD Cibabat Cimahi.
2. Bagaimana komitmen organisasi di RSUD Cibabat Cimahi.
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di RSUD Cibabat Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi.
6. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi.
7. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai data dan informasi terkait dengan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perawatpada RSUD Cibabat Cimahi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di RSUD Cibabat Cimahi.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi di RSUD Cibabat Cimahi
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di RSUD Cibabat Cimahi.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak RSUD Cibabat Cimahi terkait dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga diharapkan berguna untuk meningkatkan efektivitas organisasinya.

Selain itu juga bagi perawat RSUD Cibabat Cimahi, dapat memberikan informasi tentang kinerja pelaksanaan pekerjaan yang baik dan memenuhi kriteria pekerjaan yang layak sebagai kontribusi yang paling baik bagi RSUD Cibabat Cimahi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai referensi tentang keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian tugas ini dilakukan pada RSUD Cibabat Cimahi yang terletak di Jl. Jenderal Amir Mahmud No. 140 Cimahi.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan biasanya memakan waktu cukup lama. Agar penelitian dapat dilakukan secara efisien dan efektif, maka jadwal penelitian harus direncanakan terlebih dahulu.Penelitian yang penulis lakukan telah terjadwal dalam beberapa tahap dan disertai dengan lama waktu penelitian yang dibutuhkan. Adapun lamanya penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Bulan	Mar'12				Apr'12				Mei'12				Jun'12				Agu'12			
	Minggu ke	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pengumpulan Data																				
3	Penyusunan UP																				
4	Persentasi UP																				