

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dan berharga dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia (SDM) berperan dalam keberhasilan mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen penting, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga mampu bekerja secara optimal. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam usaha pencapaian tujuannya. Nurhidayat dan Wibowo (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu perasaan senang atau seneng pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

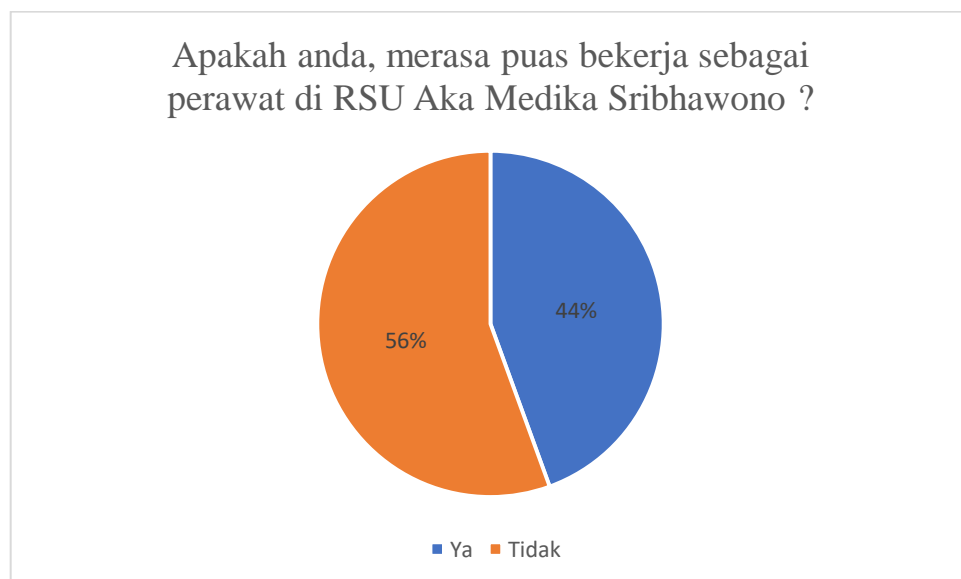
Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukannya sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan yang dilakukannya. Ketika karyawan mendapatkan rasa puas dalam bekerja, karyawan akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Wiliana, Vidryanggi dan Ajeng (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Rumah Sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya pemeliharaan SDM di rumah sakit, Kurangnya kepuasan kerja akan berakibat pada kurang optimalnya pekerjaan, oleh karena itu sebagai Lembaga pelayanan

Kesehatan tentunya harus menjaga kepuasan kerja para pegawainya sehingga layanan yang diberikan dapat lebih maksimal.

RSU Aka Medika Sribhawono merupakan rumah sakit umum yang berlokasi di Bandar Sribawono, Kabupaten Lampung Timur. Rumah Sakit ini merupakan Rumah Sakit tipe C. RSU Aka Medika Sribhawono memiliki jam operasional selama 24 jam. RSU Aka Medika Sribhawono adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan medik bernuansa islam bagi masyarakat Lampung yang membutuhkan khususnya kaum dhuafa secara profesional. Diresmikan pada 21 Januari 2017 dan menempati lahan seluas 12.500 m², RS. AKA Medika Sribhawono merupakan rumah sakit kedua yang dikelola oleh Dompot Dhuafa. Beberapa layanan yang tersedia di rumah sakit ini antara lain Laboratorium 24 Jam, Apotek 24 Jam, IGD 24 Jam, Ambulance 24 Jam, dan Poliklinik.

Pelayanan pasien di RSU Aka Medika Sribhawono tidak terlepas dari peran perawat. Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan atau mengalami masalah kesehatan, untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien, perawat harus memiliki dalam bekerja, oleh karena itu untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja para perawat RSU Aka Medika Sribhawono, peneliti melakukan pra survei tingkat kepuasan kepada 45 perawat, berikut ini hasil pra survei tingkat kepuasan kerja para perawat RSU Aka Medika Sribhawono.



Sumber: Pra Survei, 2022

Gambar 1.1

**Grafik Hasil Pra Survei Tingkat Kepuasan Kerja Para Perawat
RSU AKA Medika Sribhawono**

Berdasarkan Gambar 1.1 grafik hasil pra survei tingkat kepuasan kerja para perawat RSUD Aka Medika Sribhawono, menjelaskan bahwa perawat di RSUD Aka Medika Sribhawono memiliki tingkat ketidakpuasan dalam bekerja sebesar 56% atau 25 perawat, selain itu berdasarkan hasil wawancara kepada perawat di RSUD Aka Medika Sribhawono, timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab yang dimiliki sehingga perawat mengalami kelelahan dan konsentrasi yang menurun, yang berakibat pada banyaknya keluhan dari pasien maupun keluarga., kurang saling mendukung diantara perawat dimana perawat mengeluh jika menggantikan rekan perawat yang tidak masuk, kurangnya pengadaan pelatihan bagi perawat dan gaji yang masih belum sesuai yang diharapkan dalam memenuhi kehidupan.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal dalam suatu organisasi yang akan berdampak terhadap mutu layanan keperawatan ternyata banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shintiya dan Hamdani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Wiliana, Vidryanggi dan Ajeng (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Motivasi kerja dapat menjadi faktor penentu kepuasan kerja perawat yang dapat mendukung perilaku sehingga perawat tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi setiap karyawan dalam bekerja pasti berbeda-beda, untuk itu sangat penting memiliki motivasi yang berasal dari diri sendiri sehingga memiliki kesadaran dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi intrinsik berasal dari kepuasan seseorang atas pekerjaannya. Anggriyani dan Rahman (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik ialah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Biasanya seseorang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain

Seseorang dengan motivasi instrinsik akan berusaha mencari pemecahan masalah yang dihadapinya. Orang yang punya motivasi intrinsik akan lebih terdorong untuk bekerja daripada uang, gaji, hadiah atau pujian yang hanya bersifat sementara oleh karena itu sangat penting memiliki karyawan dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi karena dapat bekerja lebih baik, dengan motivasi intrinsik yang tinggi juga, karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hasan, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi

instrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang berasal dari diri sendiri yang berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak RSUD AKA Medika Sribhawono terkait motivasi kerja intrinsik, yaitu kurang semangat dalam bekerja dimana beberapa perawat datang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan, mengeluh saat dengan beban pekerjaannya, kurangnya semangat dalam bekerja dan tugas kerja yang begitu banyak serta jam kerja yang terkadang melewati batas waktu yang telah ditetapkan, berakibat pada perawat yang kurang maksimal dalam memprioritaskan pekerjaan dan lebih cenderung menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan rumah sakit, permasalahan yang terjadi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat.

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahannya, mengantisipasi segala perubahan yang tiba-tiba, dan mampu mengoreksi segala sesuatu yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Wiliana, Vidryanggi dan Ajeng (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk memiliki motivasi dalam mencapai suatu tujuan.

Gaya kepemimpinan dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan dengan berfokus pada peningkatan kualitas karyawan dan semangat kerja karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan, dikarenakan Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat menentukan puas atau tidak puasnya karyawan terhadap pekerjaannya. Salah satu gaya kepemimpinan adalah pemimpin transformasional, Suweko dan Dwiantoro (2020) menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada karyawan sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi. Gaya kepemimpinan

transformatif yang diterapkan oleh pimpinan yang disertai dengan adanya motivasi berprestasi karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Gani, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak RSUD AKA Medika Sribhawono terkait gaya kepemimpinan transformatif, yaitu pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan yang dapat dilihat dari kurang tersedianya fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya, sistem kerja yang tidak melibatkan karyawan sehingga terjadi koordinasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan serta kurangnya pengarahan sehingga muncul rasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dengan menguji dengan variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformatif melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD AKA MEDIKA SRIBHAWONO”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono?
3. Apakah motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah 56 perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono, yang beralamat di Jl. Ir. Sutami, Sri Bawono, Bandar Sribawono, Kabupaten Lampung Timur, Lampung 34389

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada tahun 2021

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono
3. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran