

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Rumah sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan mempunyai kewajiban untuk melayani pasien dengan fasilitas yang lengkap serta pelayanan yang cepat dan tepat.

Rumah sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto adalah rumah sakit milik pemerintah.Pada November 2010 Rumah Sakit Bhayangkara TK I telah lulus Akreditasi 16 Bidang pelayanan dan Akreditasi Pendidikan Tingkat A.

RS Bhayangkara TK. I R. said sukanto khususnya ruangan Instalasi Pelayanan Administrasi Pasien Jaminan atau disingkat menjadi IPAPJ ini sudah ada dari awal Rumah Sakit ini berdiri.IPAPJ sendiri adalah sebuah bagian dari Rumah Sakit yang berfokus kepada Penagihan Klaim Pasien Jaminan yang terdiri dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Asuransi Swasta yang bekerja sama dengan Rumah Sakit Bhayangkara TK. I R. said sukanto.

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang juga tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Rumah sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto sebagai Rumah sakit milik pemerintah seharusnya memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya karena rumah sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan mempunyai kewajiban untuk melayani

pasien dengan fasilitas yang lengkap serta pelayanan yang cepat dan tepat. Untuk mencapai hal tersebut manajemen rumah sakit harus dilaksanakan dengan benar yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja bagi para karyawannya.

Untuk dapat menerapkan keadaan tersebut, maka dituntut menerapkan langkah-langkah yang dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawainya. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai Rumah sakit Bha-yangkara TK. I R. Said Sukanto khususnya ruangan IPAPJ bertahap akan dapat ditingkatkan.

Luthans, Fred (2006:243) secara rinci menjelaskan dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan dan rekan kerja.

Adapun salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja pegawai yaitu kepemimpinan transformasional. Peranan kepemimpinan transformasional dalam memperlakukan pegawai juga mempengaruhi hasil yang dicapai. Kepemimpinan transformasional yang bijaksana dan memperhatikan nasib para pegawainya akan lebih disukai dan kebijakannya akan dilaksanakan semaksimal mungkin. Kepemimpinan transformasional yang peka dengan masalah yang dihadapi para pegawainya dan memberikan solusi terhadap masalah tersebut, akan mendapat simpati para pegawai sehingga apa yang diinstruksikan kepada mereka akan dilaksanakan dengan sepenuh hati.

Fenomena- Fenomena yang peneliti temukan yang terjadi pada ruangan IPAPJ di Rumah sakit Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto yang menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja terkait dengan kepemimpinan transformasional dimana masih kurangnya arahan yang diberikan kepada pegawai sehingga banyak terjadi pelanggaran aturan, kemudian fungsi pengawasan pada ruangan IPAPJ belum terlaksana dengan baik. Terlihat prestasi kerja pegawai yang dicapai masih fluktuatif dan belum stabil, tidak adanya sanksi hukum terhadap pegawai yang melanggar peraturan, seperti kedisiplinan dan pengukuran dan mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditetapkan. Proses pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan transformasional harus dapat memberikan perubahan terhadap organisasi

Menurut Saeker, dkk (2003) perusahaan harus memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Bass, Bernard M. Dan Avolio, Bruce J., 2002 menyatakan ada empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence (kharisma)* artinya pemimpin yang mampu “menyihir

bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan , *individual consideration* (*konsiderasi yang bersifat individual*) berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya, *intellectual stimulation* (*motivasi inspiratif*) karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional dan *inspirational motivation* (*motivasi inspirasi*) berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut.

Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Rumah sakit Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto khususnya ruangan IPAPJ yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis di organisasi. Kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena apapun bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri.

Kompensasi meliputi imbalan finansial yang terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah dan bonus

sedangkan kompensasi non-finansial adalah yang disebut tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Henry Simamora, 2004). Tujuan kompensasi dilakukan adalah untuk menghargai kerja keras karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang bermutu (Notoatmodjo, 1998:67).

Sehubungan dengan kompensasi, pegawai Rumah sakit Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto khususnya ruangan IPAPJ menilai kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan prestasi kerja, karena belum adanya standar pemberian kompensasi, disamping itu pegawai menilai kompensasi yang diterima pegawai sering dibayar terlambat. Sehingga pemberian kompensasi di Rumah sakit Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto khususnya ruangan IPAPJ dinilai belum maksimum yang akan berdampak terhadap kurang puasnya pegawai.

Pemimpin dan Kompensasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan pemimpin dan pemberian kompensasi yang memadai maka karyawan akan berusaha bekerja dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Untuk menjalin hubungan tersebut, agar tercipta kinerja yang baik dari karyawan dalam suatu perusahaan, maka dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya kepemimpinan dan kompensasi.

Hasil dari observasi, wawancara dengan beberapa karyawan serta data yang diberikan oleh perusahaan, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul pada kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial yaitu diantaranya Prestasi kerja yang dicapai staff IPAPJ masih fluktuatif dan belum stabil, masih sering terjadinya keterlambatan klaim, belum tersedianya standar yang mengatur tentang pemberian insentif yang diberikan, karyawan merasakan kompensasi finansial yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan, belum optimalnya komunikasi dan interaksi antara karyawan dan pimpinan sehingga banyak terjadi pelanggaran aturan dan bawahan enggan untuk memberikan masukan atau ide – ide kreatifitas.

Fenomena tersebut bisa menimbulkan kesenjangan hubungan pimpinan dan paramedis atau karyawan. Oleh karena itu akan berdampak pada pencapaian yang diinginkan sehingga dibutuhkan seorang pimpinan atau atasan yang dapat mentransformasikan nilai-nilai positif bagi para karyawannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Untuk mengkaji itu peneliti akan membandingkan beberapa teori tentang kepemimpinan Transformasional, Teori tentang Kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya perbedaan antara teori fenomena yang terjadi di lapangan dengan yang diartikan teori tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk menguraikan masalah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap**

**Kepuasan kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. I
Raden Said Sukanto (khususnya ruangan IPAPJ)”**

B. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar setiap karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa adanya paksaan sehingga mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan, tapi tidak semua karyawan dapat bekerja maksimal tanpa ada pengaruh dari pemimpin dan adanya kompensasi dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja yang dicapai staff IPAPJ masih fluktuatif dan belum stabil.
2. Kurangnya arahan pemimpin kepada karyawannya sehingga banyak terjadi pelanggaran aturan.
3. Pengawasan pada ruangan IPAPJ belum terlaksana dengan baik
4. Tidak adanya sanksi hukum bagi yang melanggar aturan
5. Karyawan kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima setiap bulannya.
6. Tidak adanya standar pemberian kompensasi kepada karyawan secara jelas sehingga menimbulkan kesenjangan sosial dikalangan karyawan.
7. Kompensasi yang diterima pegawai sering dibayar terlambat

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya, serta untuk menjaga agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Dengan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini dibatasi pada upaya mengungkap permasalahan mengenai Masalah Kepemimpinan Transformasional , masalah kompensasi dan masalah kepuasan kerja karyawan pada RS Bhayangkara TK. I R. said sukanto.

D. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Apakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Bhayangkara TK. 1 R. Said Sukanto (khususnya di ruangan IPAPJ).
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Bhayangkara TK. 1 R. Said Sukanto (khususnya di ruangan IPAPJ).
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Bhayangkara TK. 1 R. Said Sukanto (khususnya di ruangan IPAPJ).

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat atau kegunaan :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang masalah Kepeimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap karyawan sekaligus untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah pada masalah secara nyata.

2. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijaksanaan rumah sakit yang berkaitan dengan dengan upaya rumah sakit untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi karyawannya.

3. Bagi Pembaca

Selain dapat memberikan manfaat bagi pendidikan, bagi penulis, dan bagi perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai referensi, khususnya dalam kaitannya dengan kharismatik pimpinan dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.