

Esa Unggul

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam fenomena pandemi Novel coronavirus (nCoV-19) yang terjadi saat ini, memberikan pengaruh yang sangat berarti, yaitu suatu pergeseran yang besar terhadap tatanan kehidupan dunia, terutama di negara-negara yang memiliki kasus nCoV-19 yang terdata dan negara tersebut berkonsentrasi, berfokus dalam menanggulangnya. Berbagai pendekatan salah satunya dengan mengkolaborasikan seluruh sektor untuk turut berperan serta demi menanggulangi dan mengatasi pandemi ini, Satu hal lain yang tidak kalah pentingnya ialah pembuatan strategi jangka panjang-jangka pendek, langkah-langkah pendekatannya serta penghitungan stratifikasi resiko perihal atau beberapa hal yang sebelumnya secara normatif diperbolehkan untuk dilakukan masyarakat, namun sekarang dilarang dan ada hal-hal yang malah diharuskan bahkan diperintahkan untuk melakukan dan merancang ulang langkah terhadap apa yang menjadi norma baru yang lebih baik sehingga dianjurkan dalam regulasi agar dilakukan Masyarakat. Hal ini, membuat seluruh kegiatan rutinitas individu maupun masal sampai dengan kegiatan tata kelola berbagai hal yang sudah mengakar menjadi budaya sampai dengan tatanan kehidupan bermasyarakat turut berubah menyesuaikan dengan design yang ideal (The New Normal).

Banyak sekali yang berpendapat bahwa sektor kesehatan merupakan garda terdepan dalam menanggulangi permasalahan pandemi nCoV-19 ini, pendapat atau perkataan itu tidak sepenuhnya salah. Kementerian Kesehatan secara garis besar (melaporkan, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi) melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan penganggulangan dan pencegahan Pandemi nCoV-19 dari awal hingga akhir. Namun, jika dilihat lebih teliti lagi, seluruh sektor turut berperan serta, dari skup yang terkecil hingga makin besar bahkan yang terbesar yaitu dimulai dari Keluarga, RT, RW, Kelurahan, Kecamatan, Walikota/Bupati, Gubernur, Kementerian dan perangkat-perangkat Pemerintah lain, hingga pihak swasta maupun media masa juga turut andil dalam menanggulangi dan mencegah pandemi ini. Melalui sudut pandang ini, sedikit memberikan kepada kita semua adanya insight bahwa tenaga medis, paramedis dan pendukung medis lain bukanlah merupakan garda terdepan melainkan mereka adalah garda terakhir atau gate keeper dalam penanganan pandemi nCoV-19.

Namun yang terjadi saat ini, dengan besarnya tanggung jawab dari pengemban permasalahan Pandemi ini dan sebagai pihak yang berkewajiban untuk memberikan atau mem-provide layanan Kesehatan dengan kriteria baru, yaitu Harus selalu menyiapkan semua lini setiap saat dengan memiliki keilmuan yang lebih maju dari yang sudah ada saat ini yang dapat melawan permasalahan Pandemi. Dengan menata/memanage kesiap-siagaan seluruh lini Kesehatan dimulai dari tenaga medis, paramedis dan pendukung/penunjang lain serta memberikan berbagi fasilitas yg unggul dan maju, serta berejalan harmonis dan sinergis dalam menanggulangi masalah kesehatan terutama pada saat pandemi nCov-19. Perihal-Perihal ini menjadi suatu peroblematika dikalangan tenaga

medis, paramedis dan pendukung medis apakah mereka dapat menerima tanggung jawab ini, serta dampak yang terjadi sehingga mereka menunjuk pihak Kesehatan sebagai pihak yang harusnya disalahkan. Serta apakah pihak Kesehatan tetap kuat mengemban kewajiban serta memiliki kekuatan untuk memikul-Nya sendiri. Problematika ini juga memiliki tuntutan yang harus diselesaikan dan dalam proses fenomena Pandemi ini bagaimana sedikitnya dapat bernafas dengan lepas, merasakan akan kepuasan terhadap pelayanan kesehatan yang baik yang sudah mereka kerjakan, dimana kasus nCov-19 saat ini jarang sekali menunjukkan kesetabilannya terutama saat bergelombang-gelombang kasus nCov-19 pertama, kedua, ketiga, hingga yang lain, juga bagaimana memastikan keterkendaliannya kasus nCov-19 ini, jika kondisi Pandemi ini tidak kunjung usai.

Berkaitan dengan adanya beberapa aspek yang secara umum tadi terjadi, menjadikan problem bagi para-pemangku Provider Pelayanan Kesehatan secara menyeluruh (Para-pemangku Provider Kesehatan menjadi problem-owner/risk-owner) dari Pandemi ini. Selain itu bersanding juga berbagai jenis penyakit selain penyakit pandemic yang memberikan dampak kerugian secara eksplisit terhadap pasien-keluarga pasien dan berdampak juga terhadap lini-lini kesehatan terutama para nakes.

Terdapat pula hal lain yg menjadi *base-line problem* yg lebih jelas ialah, kondisi Korporasi dan Kepemilikan Pemerintah terhadap PT RS Pelabuhan dalam hal ini Rumah Sakit Port Medical Center, secara kepegawaian yg acapkali memberikan rotasi/promosi/demosi kepada pegawai dalam level bawah/tengah/atas hingga pimpinan. Selain itu Budaya Organisasi yg sudah mengakar menjadikan karakter dan memberikan iklim kerja yang dapat memberikan efek terhadap tingkat kepuasan karyawan. Dalam hal ini kondisi stress beban kerja karyawan dan kematangan emosi karyawan sangat memberikan andil terhadap Disiplin Kerja mereka. Keadaan dan kondisi ini adalah yg selama ini memberikan dan memengaruhi perihal tersebut yang sangat perlu dilakukan analisis, diteliti, dikaji dan diberikan penilaian kondisi karyawan yaitu yaitu “Kepuasan kerja” para lini Kesehatan dari tenaga medis, para medis dan penunjang medis sebagai Variable dependen. Berkaitan dengan Variable dependen tersebut Penulis melihat terdapat tiga variable indepen yang mempengaruhi variabel dependen itu yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Budaya Organisasi” tiga Hal ini menjadi tiang-tiang Haluan yang tertanam. Penelitian Tesis ini dilakukan pada suatu Organisasi Provider Fasilitas Kesehatan yang sudah berdiri sejak lama sehingga dapat memberikan data yang baik bagi penelitian ini yaitu, di salah satu Cabang dari PT. Rumah Sakit Pelabuhan (Indonesia Healthcare Cooperation) yaitu di Cabang RS Port Medical Center.

Kondisi mengenai kepuasan karyawan yang terjadi di Rumah Sakit Pelabuhan (IHC Grup) cabang RS Port Medical Center dapat dijelaskan pada hasil *prasurvey* yang dilakukan pada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.1

Hasil Data *Prasurvey* Mengenai Kepuasan Karyawan

No	Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Mean
			1	2	3	4	5		
1	Saya merasa selalu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	F	1	4	14	10	1	30	3.20
		%	3%	13%	47%	33%	3%	100%	
2	Saya merasa selalu mendapat perlakuan yang adil dari peminan	F	3	11	9	6	1	30	2.70
		%	10%	37%	30%	20%	3%	100%	
3	Saya dan karyawan lain menjalin hubungan baik	F	8	12	8	2	0	30	2.13
		%	27%	40%	27%	7%	0%	100%	
Rata-Rata Variabel Kepuasan Karyawan									2.68

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2022)

Hasil data *prasurvey* pada Tabel 1.1 mengenai variabel kepuasan karyawan yang terjadi disalah satu cabang RS Port Medical Center menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kepuasan karyawan sebesar 2,68. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kondisi yang terkait mengenai menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, merupakan aspek yang relatif rendah dengan nilai mean sebesar 2,13 dibandingkan dengan aspek-aspek dalam kepuasan kerja karyawan lainnya di Rumah Sakit Port Medical Center. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan di Rumah Sakit Port Medical Center belum terjalin dengan baik. Jika kondisi terus berlangsung tentunya akan memberikan dampak negatif kepada karyawan yang menjadi tidak puas dan tidak nyaman pada saat bekerja. Fenomena yang terjadi terkait dengan kepuasan kerja karyawan disalah satu cabang Rumah Sakit Port Medical Center di atas mendorong peneliti untuk melaksanakan riset terkait hal-hal faktor mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin.

Faktor pertama ialah gaya kepemimpinan. Menurut Armstrong et.al. (2020:706) gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan manajer dalam menjalankan kepemimpinan ketika mereka berhubungan dengan anggota tim mereka. Ada banyak gaya kepemimpinan dan tidak ada satu gaya pun yang lebih baik dari yang lain dalam situasi apa pun. Untuk tingkat yang lebih besar atau lebih kecil, para pemimpin dapat menjadi otokratis atau demokratis, mengendalikan atau memungkinkan, berorientasi pada tugas atau berpusat pada orang. Ketika para pemimpin menunjukkan tingkat pertimbangan dan perilaku yang mendukung, bawahan mereka cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Liphadzi, Aigbavboa & Thwala 2015).

Kondisi mengenai gaya kepemimpinan yang terjadi di Rumah Sakit Port Medical Center dapat dijelaskan pada hasil *prasurvey* yang dilakukan pada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.2

Hasil Data *Prasurvey* Mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Mean
----	------------	--	-----	----	---	---	----	--------	------

			1	2	3	4	5		
1	Saya memberi masukan yang selalu didengarkan oleh pimpinan dan kebutuhan sebagai karyawan selalu diperhatikan	F	7	16	5	2	0	30	2.07
		%	23%	53%	17%	7%	0%	100%	
2	Saya sering mendapatkan motivasi dari pimpinan	F	3	15	8	4	0	30	2.43
		%	10%	50%	27%	13%	0%	100%	
3	Saya selalu diarahkan bekerja sesuai standar oleh pimpinan	F	0	9	11	9	1	30	3.07
		%	0%	30%	37%	30%	3%	100%	
Rata-Rata Variabel Gaya Kepemimpinan									2.52

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Hasil data *prasurvey* pada Tabel 1.2 mengenai variabel gaya kepemimpinan yang terjadi di Rumah Sakit Port Medical Center menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,52. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kondisi di Rumah Sakit Port Medical Center terkait dengan masukan yang selalu didengarkan oleh atasan dan kebutuhan sebagai karyawan selalu diperhatikan, merupakan aspek yang paling rendah dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya dalam gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Port Medical Center. Melihat kondisi gaya kepemimpinan disini yang masih belum optimal dan jika kondisi ini terus berlanjut, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut DeCenzo (2016:175) budaya organisasi adalah nilai dan perilaku yang membuatnya unik, sama seperti orang memiliki kepribadian. Perusahaan atau organisasi perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya (Habba et.al., 2017).

Kondisi mengenai budaya organisasi yang terjadi di Rumah Sakit Port Medical Center dapat dijelaskan pada hasil *prasurvey* yang dilakukan pada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil Data *Prasurvey* Mengenai Budaya Organisasi

No	Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Mean
			1	2	3	4	5		
1	Saya dimotivasi oleh pimpinan untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan	F	8	10	7	5	0	30	2,30
		%	27%	33%	23%	17%	0%	100%	
2		F	3	9	10	8	0	30	2,77

	Saya didorong untuk memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerja	%	10%	30%	33%	27%	0%	100%	
3	Organisasi selalu mendorong karyawan untuk meningkatkan keunggulan dalam bersaing	F	4	9	12	5	0	30	2,60
		%	13%	30%	40%	17%	0%	100%	
Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi									2,56

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

Hasil data *prasurvey* pada Tabel 1.3 mengenai variabel budaya organisasi yang terjadi disalah satu cabang Rumah Sakit Port Medical Center menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel budaya organisasi sebesar 2,56. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kondisi Rumah Sakit Port Medical Center terkait dengan mendapatkan motivasi dari pimpinan untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan, merupakan aspek yang paling rendah dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya dalam budaya organisasi di Rumah Sakit Port Medical Center. Hal tersebut apabila terus berlangsung tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap rasa kepuasan pada setiap karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2016:17) mendefinisikan bahwa disiplin adalah suatu sikap perilaku, dan bertindak sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala hukum dan norma sosial yang berlaku. Satu-satunya alat atau sarana manajemen kedisiplinan untuk mencapai tujuan adalah bagaimana mengorganisasikan para pegawai dalam rangka memelihara kedisiplinan pegawai dan bagaimana meningkatkannya untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Kondisi mengenai disiplin kerja yang terjadi di Rumah Sakit Port Medical Center dapat dijelaskan pada hasil *prasurvey* yang dilakukan pada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.4
Hasil Data *Prasurvey* Mengenai Disiplin Kerja

No	Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Mean
			1	2	3	4	5		
1	Saya selalu memperhatikan ke logisan setiap bekerjasama dengan rekan karyawan non medis	F	0	9	11	9	1	30	3,07
		%	0%	30%	37%	30%	3%	100%	
2	Saya selalu memperhatikan perkembangan ilmu dan teknologi terkini sesuai disiplin profesi saudara saat merawat pasien	F	1	4	14	10	1	30	3,20
		%	3%	13%	47%	33%	3%	100%	
3	Saya selalu memperhatikan perihal budaya ketimuran, dalam menentukan sikap awal saudara setiap saudara mendapatkan tugas dan arahan dari atasan	F	3	9	10	8	0	30	2,77
		%	10%	30%	33%	27%	0%	100%	
Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja									3,01

Hasil data *prasurvey* pada Tabel 1.4 mengenai variabel disiplin kerja yang terjadi di Rumah Sakit Port Medical Center menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 3,01. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kondisi Rumah Sakit Port Medical Center terkait dengan selalu memperhatikan perihal budaya ketimuran, dalam menentukan sikap awal saudara setiap saudara mendapatkan tugas dan arahan dari atasan, merupakan aspek yang paling rendah dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya dalam disiplin kerja. Hal ini tingkat disiplin kerja di Rumah Sakit Port Medical Center masih kurang efektif, dimana terdapat kurang puasnya karyawan dalam bekerja dapat ditimbulkan akibat kondisi kerja kurang memadai, kurangnya kesempatan berprestasi, serta kurang mendapatkan pengakuan dari atasan.

Melihat dan berkaca dengan kondisi tersebut penulis melihat sesuatu permasalahan seberapa besar tingkat variabel dependen “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi” dapat mempengaruhi atau dapat memberikan “Kepuasan Kerja” bagi di Rumah Sakit Port Medical Center.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Al Khajeh (2018); Yahaya et.al. (2021); Visvanathan et.al. (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terbukti dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian oleh Habba et.al. (2017); Sapada et.al. (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ebuara dan Coker (2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan. Namun, berbeda dengan hasil temuan Okoye et.al. (2018) yang menyatakan tindakan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

Melihat hasil penelitian sebelumnya, terdapat *fenomena* penelitian yang menunjukkan ketidakkonsistenan hasil antara satu peneliti dengan peneliti lainnya (*gap research*). Sehingga peneliti tertarik untuk menguji kembali model kepuasan kerja karyawan dengan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja. Adanya batasan masalah dalam penelitian ini menjadi lebih terfokus, ruang lingkup penelitian menjadi jelas dan terarah pada sasaran. Oleh karena itu, sangat menarik apabila melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Port Medical Center.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan yang ada di keterkaitan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi di Rumah Sakit Port Medical Center berkaitan dengan kepuasan kerja perawat.

2. Kondisi lingkungan sekitar yang kurang layak dengan kepadatan penduduk yang tinggi dan kebersihan lingkungan yang rendah disekitar Rumah Sakit Port Medical Center.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat”.

1. Variabel yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen (variabel bebas) kepuasan karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat).
2. Sampel yang akan diteliti adalah sampel dari populasi seluruh keperawatan.
3. Analisa data menggunakan uji kualitas data uji asumsi klasik dan analisa regresi linier berganda.
4. Periode penelitian dilakukan pada Triwulan kesatu 2022.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan rumusan masalah pada penelitian seperti berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan di Rumah Sakit Port Medical Center?
2. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di Rumah Sakit Port Medical Center?
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan di Rumah Sakit Port Medical Center?
4. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan di Rumah Sakit Pelabuhan Port Medical Center?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dibedakan menjadi dua tujuan yaitu:

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisa tingkat kepuasan karyawan di Rumah Sakit Port Medical Center yang dipengaruhi dengan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja pada tahun 2022 dalam upaya meningkatkan kualitas layanan kesehatan bagi masyarakat.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus pada penelitian yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di Rumah Sakit Port Medical Center.

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan di Rumah Sakit Port Medical Center.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan di Rumah Sakit Port Medical Center.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Sementara itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Memperluas kajian tentang manajemen, khususnya manajemen rumah sakit sebuah institusi yang unik dimana berbagai sumber daya keahlian dan teknologi menyatu. Mampu memberikan gambaran tentang keterkaitan faktor-faktor yang diteliti dalam pengaruhnya terhadap kemajuan sebuah Rumah Sakit Port Medical Center. Serta, sebagai saran meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa khususnya mahasiswa Magister Administrasi Rumah Sakit dalam hal pengelolaan SDM dan kemajuan Rumah Sakit Port Medical Center.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi manajemen Rumah Sakit Port Medical Center dalam penyusunan rencana strategi di tahun-tahun yang akan datang dalam tujuan mencapai visi dan misi Rumah Sakit Port Medical Center.

