

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu cara untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu adalah meningkatkan kualitas SDM yakni mencakup seluruh pegawai rumah sakit, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu dari mutu pelayanan di rumah sakit. Hal ini juga menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan penyedia jasa pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan cara meningkatkan keahlian agar dapat bersaing di dunia usaha.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam suatu organisasi, pemimpin merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja ke arah pencapaian tujuan perusahaan.

Peneliti menemukan ketidakpuasan kerja pada Rumah Sakit Masmitra dengan melihat kecendrungan tingginya jumlah karyawan yang *resign* dari Rumah Sakit Masmitra

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Keluar Tahun 2012, 2013, dan 2014**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah <i>Resign</i></b>	<b>Presentase</b>
2012	137	14	10,22%
2013	148	17	11,49%
2014	160	21	13,13%

Sumber : diolah oleh peneliti

Berdasarkan data tersebut, jumlah *resign* yang terjadi pada karyawan Rumah Sakit Masmitra bertambah dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014. Terjadi peningkatan jumlah karyawan keluar sebesar 3 orang pada tahun 2013 dan 4 orang pada tahun 2014. Presentase jumlah karyawan yang melakukan *resign* pada tahun 2012 sejumlah 10,22%. Presentase jumlah karyawan yang melakukan *resign* pada tahun 2013 sejumlah 11,49%. Sedangkan presentase jumlah karyawan yang melakukan *resign* pada tahun 2014 sejumlah 13,13%. Usia yang umumnya melakukan *resign* adalah usia muda dimana mereka memiliki kecendrungan untuk mendapatkan pengalaman kerja, peluang karir, dan mempunyai pemimpin yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pra-riset yang diambil dari hasil wawancara dengan manajer SDM Rumah Sakit Masmitra Bekasi, peneliti menemukan bahwa terdapat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Masmitra Bekasi adalah

kepemimpinan dari pimpinan perusahaan. Dari hasil wawancara, ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi seperti ketidakjelasan dalam penilaian kinerja karyawan. Pimpinan tersebut semena-mena dalam melaksanakan penilaian kinerja tersebut dan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pimpinan perusahaan melakukan penilaian yang berbeda kepada karyawan tertentu. Terutama orang terdekat dari pimpinan perusahaan.

Selain itu, sistem promosi jabatan yang dilakukan terhadap karyawan Rumah Sakit Masmitra biasanya dilakukan tanpa sepengetahuan karyawan yang akan dipromosikan. Karena penilaian terhadap karyawan yang akan dipromosikan bersifat tertutup atau tidak diketahui oleh karyawan tersebut. Namun ada kendala yang sering terjadi karena kesalahan yang dilakukan oleh perusahaan dan pimpinan perusahaan, seringkali promosi jabatan dilakukan pada orang terdekat pimpinan, sehingga kriteria dan persyaratan menjadi nomor dua dan hanya sekedar formalitas.

Berdasarkan hasil pra-riset yang diambil dari hasil wawancara dengan manajer SDM Rumah Sakit Masmitra, penyebab kedua dari masalah kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Masmitra Bekasi adalah komitmen karyawan. Terlihat dari absen yang melebihi tingkat maksimal ketidakhadiran selama sebulan. Peneliti melihat total absen selama 7 bulan terakhir untuk mengukur komitmen karyawan Rumah Sakit Masmitra.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi karyawan Rumah Sakit Masmitra Tahun 2015**

Sasaran Mutu	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Status
Tingkat ketidakhadiran maksimal 1%	1,43%	1,49%	1,23%	1,3%	1,34%	1,43%	1,45%	Tidak tercapai
Mean ketidakhadiran								1,38 %

Sumber: diolah oleh peneliti

Sesuai dengan data absensi karyawan Rumah Sakit Masmitra, tingkat ketidakhadiran untuk karyawan Rumah Sakit Masmitra maksimal adalah 1%. Akan tetapi, tingkat ketidakhadiran selama 7 bulan terakhir menunjukkan pencapaian rata-rata 1,38%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan cukup rendah. Perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya tingkat komitmen karyawan yang rendah, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti akan mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Masmitra.”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otokratis, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Peneliti melakukan penelitian ini kepada karyawan Rumah Sakit Masmitra Bekasi. Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas peneliti membatasi 3 (tiga) variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan komitmen karyawan dengan kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Masmitra Bekasi.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka masalah pada penelitian ini yang dapat dirumuskan, yaitu:

- a. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan otokratis, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Masmitra Bekasi?
- b. Apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Masmitra Bekasi?
- c. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Masmitra Bekasi?

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Tujuan Penelitian:

Penelitian ini mempunyai tujuan umum untuk mengungkap pengaruh variabel gaya kepemimpinan otokratis dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, selanjutnya secara terperinci bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang gaya kepemimpinan otokratis, komitmen karyawan dan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Masmitra.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Masmitra.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Masmitra.

#### Manfaat Penelitian:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu ekonomi dan Manajemen khususnya sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini dan menambah sumber pustaka yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

#### Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna bagi penulis untuk menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai permasalahan gaya kepemimpinan otokratis dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja.

Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan bahan bacaan (literatur) di perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi serta dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama.

Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang.

Bagi Mahasiswa

Sebagai sarana untuk menambah khasanah pengetahuan dan mengembangkan cara berpikir kreatif dan dinamis khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.