

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah Sakit Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 56 tahun 2014 ada dua macam rumah sakit yaitu rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah Sakit sebagai organisasi pelayanan publik bidang kesehatan menghadapi persaingan dengan ribuan rumah sakit lain dalam konteks pasar bebas. Persaingan tersebut menuntut rumah sakit untuk melakukan pengorganisasian dan strategi yang kuat. Kemampuan bersaing selain meliputi kualitas fasilitas medis yang ada, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi sorotan utama masyarakat sebagai pengguna jasa layanan kesehatan, (Kemkes, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara profesional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan, (Agustin, 2021). Sumber daya manusia yang paling berperan di suatu rumah sakit adalah perawat. Tenaga kerja keperawatan adalah komponen utama dalam sistem pelayanan kesehatan, karena perawatlah yang sering bertemu dengan pasien dan berkomunikasi langsung dengan para

pasien selama 24 jam dalam sehari dan 7 hari dalam seminggu (Anisa & Suhartini, 2017). Untuk mendukung sumber daya manusia yang berkualitas yang tinggi dapat dimulai dari setiap individu perawat perusahaan dan pemimpin perusahaan, seperti pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh sumber daya manusia di rumah sakit.

Salah satu Rumah Sakit Umum di Purwokerto adalah Rumah Sakit Umum (RSU) Ananda Purwokerto, objek yang akan diteliti dalam penelitian ini. Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto semua adalah rumah sakit ibu dan anak (Rumah Sakit Ibu dan Anak) yang diselenggarakan oleh sebuah yayasan yang bernama “yayasan sutari” yang didirikan pada tanggal 20 Februari 1989 di Jl. Pemuda No. 30 Purwokerto, Banyumas Jawa Tengah. Kemudian perkembangan selanjutnya atau tepatnya sekitar awal 1995, rumah sakit ibu dan anak ini dikembangkan menjadi rumah sakit umum. RSU Ananda Purwokerto memiliki pegawai yang berjumlah 401. <https://rsananda.co.id/sejarah/>.

RSU Ananda Purwokerto merupakan rumah sakit dengan fasilitas dan layanan tipe C. RSU Ananda menyediakan beberapa fasilitas kamar perawatan untuk memberikan ketenangan dan kenyamanan pasien, untuk kelas rawat inap sendiri meliputi kelas VVIP, VIP A, VIP B, Kelas 1, Kelas 2 A, Kelas 2 B, Kelas 3 A dan Kelas 3 B. Untuk fasilitas lain yang disediakan di RSU Ananda yaitu Homecare, penunjang medis, imunisasi, Farmasi, Unit Perawatan Intensif, Instalasi bedah, instalasi radiologi, laboratorium, rawat jalan, rawat inap, IGD, instalasi maternal perinatal, dan area parkir. Biaya di RSU Ananda

selain menggunakan BPJS, bisa juga memanfaatkan asuransi swasta untuk berobat dirumah sakit ini. RSUD Ananda yang memiliki perawat dengan kinerja yang baik akan menambah *profit* atau keuntungan bagi perusahaan,(rs ananda, (2022).

Berdasarkan hasil survei dengan Ibu Mega salah satu petugas di kepegawaian RSUD Ananda Purwokerto yang dilakukan pada tanggal 31 Oktober 2022 jam 13.00 WIB, bahwa terdapat fenomena permasalahan yaitu kinerja karyawan RSUD Ananda Purwokerto pada umumnya belum memenuhi harapan RSUD Ananda Purwokerto. Karyawan di RSUD Ananda Purwokerto pada praktiknya masih belum maksimal dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, karena adanya beberapa masyarakat yang mengeluh akan kualitas kerja karyawan yang di berikan. Beberapa kali juga terjadi keluhan dari masyarakat terkait pelayanan administrasi pada pasien BPJS yang merasa dipersulit dalam melakukan pengurusan administrasi. Jika permasalahan yang dialami karyawan tersebut tidak diperhatikan dengan baik, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang diperoleh (Effendy, 2018). Dengan demikian, perlu dilakukan analisis terkait gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal, 2009) dalam (Daryanto & Bintoro, 2017). Kinerja yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan pada waktu tertentu. Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Bastian, 2014) dalam (Aiyub, dkk, 2019).

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri seperti strategi dan pola perilaku yang diterapkan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, (Putri & Heriyanti, 2021). Jika seorang pemimpin memiliki hubungan dan kerja sama yang baik dengan bawahannya, maka perusahaan akan meningkat dan bertahan walaupun didalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan dan tercapainya tujuan organisasi bagi perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja serta menciptakan motivasi kerja untuk mencapai prestasi dan loyalitas yang tinggi bagi para pegawainya adalah dengan menerapkan prinsip kepemimpinan yang adil, layak dan profesionalisme karyawan harus ditingkatkan sehingga akan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan yang lebih baik. Berdasarkan hasil *survei* dengan Ibu Mega salah satu staf di kepegawaian RSUD Ananda Purwokerto pada kenyataannya masih terdapat fenomena yang di temukan di RSUD Ananda Purwokerto mengenai Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dalam hal ini kurang menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, seperti kurang memperhatikan karyawan atas capaian prestasi hasil kerja, fungsi komunikasi tidak berjalan baik, serta pemimpin kurang fokus dalam menjalankan tugas. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yang ada di RSUD Ananda Purwokerto. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan Suwanto & Gandung, (2020), Agustin, (2021), Ogie, dkk.,(2017), Sepang, dkk.,(2018), Hakim, dkk., (2020), Sunarto, (2021), Meirisa & Pramuditha, (2019). Namun ada juga penelitian yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan **berpengaruh negatif dan tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan Efendi, dkk (2021), Pasaribu & Marjaya, (2019).

Selain mempengaruhi kinerja, Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan, (2014) dalam Sriathi & Gunawan, (2019) menyatakan bahwa Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sikap pemimpin dalam memimpin. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi, (Sriathi & Gunawan, 2019). Melihat pentingnya pengaruh seorang pemimpin didalam mengoperasikan perusahaan dengan individu yang berbeda-beda, maka

seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik. Sehingga kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi perusahaan itu sendiri akan tercapai dengan baik. Berdasarkan hasil *survei* dengan Ibu Mega selaku staf di bagian kepegawaian Pemimpin RSU Ananda Purwokerto sendiri dalam prakteknya masih kurang menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, dalam hal ini kurang dalam memperhatikan karyawan dan komunikasi tidak berjalan baik sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu dari pemimpin sendiri yang memegang tiga sub unit sekaligus kurang fokus dan maksimal dalam menjalankan tugas sehingga hasil kerja kurang efisien. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan terhadap hubungan dengan atasan tidak meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kepuasan kerja Khair & Siagian (2018), Alfy & Estiana (2017), Ulfah, dkk., (2019), Achmad, dkk., (2021), Ardiyansah, (2017), Ratnasari & Sumarwinati, (2019). Namun ada juga penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh **tidak signifikan** terhadap kepuasan kerja karyawan Hakim, dkk., (2020). Penelitian serupa yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan **tidak berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kepuasan kerja Agustian & Ali, (2018). Penelitian serupa yang menyatakan bahwa kepemimpinan **berpengaruh negatif dan tidak signifikan** terhadap kepuasan kerja Dewi, (2017).

Faktor lainnya adalah Pelatihan kerja, merupakan salah satu sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan sasaran dan tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) di suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan karena selain meningkatkan sumber daya manusia (SDM), seorang karyawan juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan, (Subroto, 2018). Pelatihan kerja bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Perbaikan kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugasnya, (Pasaribu & Marjaya, 2019). Jika kuantitas dan kualitas pelatihan semakin baik dan bisa ditingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan hasil *survei* dengan salah satu staf di kepegawaian RSUD Ananda Purwokerto pada kenyataannya masih terdapat fenomena yang ditemukan di RSUD Ananda mengenai pelatihan kerja yaitu pelatihan kerja pada umumnya belum memenuhi harapan RSUD Ananda dikarenakan kurangnya pemerataan pelatihan, sulit dalam membagi jadwal pelatihan, waktu pelaksanaan yang kurang efisien dan terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dikarenakan layanan yang tidak bisa di tinggalkan dan sistem kerja yang ada di RSUD Ananda menggunakan sistem kerja sifit. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan di RSUD Ananda Purwokerto. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja **berpengaruh**

**positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan Pasaribu & Marjaya, (2019), Siagian & Hartono, (2020), Affandi, dkk., (2017), Anggereni, (2018). Namun ada penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja **berpengaruh negatif dan tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan Saerang, dkk., (2018). Namun ada penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja **berpengaruh negatif** terhadap kinerja karyawan Sinambela, dkk., (2020).

Selain mempengaruhi kinerja, pelatihan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pelatihan yang baik sangat penting diberikan kepada karyawan agar mereka mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang lebih, dengan mendapatkan pelatihan yang baik dan sesuai dengan bidang pekerjaannya maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, (Sudharma & Saputra, 2017). Pelatihan merupakan sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan operasonal. Pelatihan adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*Skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya, (Mathis, LM & ackson, 2009) dalam (Nasrul & Yadewani, 2019). Upaya-upaya pelatihan kerja terhadap karyawan yang mendapatkan penilaian positif akan menjadi faktor pendorong yang menyebabkan semakin tingginya kepuasan kerja karyawan, (Supatmi, dkk., 2018) dalam (Resnadita, 2020).

Berdasarkan hasil *survei* dengan Ibu Mega salah satu staf dibagian kepegawaian menyatakan bahwa Pelatihan yang diberikan kepada karyawan di RSUD Ananda Purwokerto pada umumnya belum memenuhi kebutuhan karyawan, dikarenakan kurangnya pemerataan pelatihan sehingga masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yang ada karena dari segi waktu juga kurang efisien. Hal tersebut akan berdampak pada kepuasan karyawan yang menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kepuasan kerja karyawan Sudharma & Saputra, (2017), Loindong, dkk., (2018), Resnadita, (2020). Namun ada penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja **berpengaruh negatif dan tidak signifikan** terhadap kepuasan kerja karyawan Putra, dkk., (2019). Penelitian serupa yang menyatakan bahwa **pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kepuasan kerja karyawan Lestari, (2019).

Selain faktor gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja, faktor yang ketiga adalah Kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya apakah memiliki hubungan yang baik dan mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya, (Umar, 2011) dalam (Tirtayasa & Harahap, 2020). Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif

dilingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal.

Kepuasan kerja yang ada di RSUD Ananda Purwokerto Berdasarkan hasil *survei* dengan salah satu staf kepegawaian di RSUD Ananda Purwokerto pada kenyataannya belum sepenuhnya terpenuhi atau belum memenuhi harapan karyawan. Hal ini terlihat dari kondisi kepemimpinan yang terjadi dalam organisasi dan kondisi pelatihan kerja yang terjadi seperti yang telah di kemukakan diatas. Selain itu, alasan karyawan merasa kurang puas dalam pekerjaannya yaitu rutinitas kerja yang monoton setiap harinya menyebabkan karyawan merasa jenuh, sehingga karyawan kurang maksimal dalam mengerjakan tugas dan tidak dapat mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan RSUD Ananda Purwokerto. Hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan kepuasan kerja yang diterima karyawan kurang maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan Prasetio & Steven., (2020), Dining, dkk., (2022), Sabrina, dkk., (2021), Garnasih, dkk., (2020). Namun ada penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Mattalatta, (2019). Penelitian serupa yang menyatakan bahwa kepuasan kerja **tidak berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan Agustian & Ali, (2018).

Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja merupakan *intervening* atau mediasi. Variabel kepuasan kerja akan menjadi perantara hubungan gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening belum mendapat dukungan yang banyak dari peneliti sebelumnya, akan tetapi masih terdapat *research gap* dari penelitian terdahulu dengan hasil yang *inkonsisten*. Penelitian tersebut dilakukan oleh Efendi, dkk., (2021), Lusiana, dkk.,(2022), Aiyub, dkk., (2019), Hidayanto & Madjid, (2017), Tambunan, (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang diteliti oleh Khair & Siagian., (2018), memperoleh hasil kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja juga menjadi variabel mediasi antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Palupi & Safarina (2022), Parashakti, dkk., (2021), Hartono & Gunawan, (2022), Sutarno, dkk., (2019), Pratama & Dihan, (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang diteliti oleh Candra, dkk., (2022), memperoleh hasil kepuasan kerja tidak mampu memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal yang membuat peneliti terpacu untuk menelaah kembali bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan memposisikan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* yaitu karena dilihat dari hasil penelitian terdahulu yang belum mendapatkan dukungan yang banyak.

Berdasarkan uraian permasalahan dan juga *research gap* penelitian ini merupakan penelitian pengembangan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parashakti, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2021 di PT SPC Cikarang. Dalam hal ini peneliti menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Efendi, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2021 di Pusdatin kementerian RI, sehingga peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto"**

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ananda purwokerto.

4. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.
6. Apakah Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.
7. Apakah Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan, variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja dan variabel independent (X) yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan pelatihan kerja (X2).
2. Penelitian ini dibatasi oleh pegawai di RSUD Ananda Purwokerto yaitu hanya pada pegawai yang telah di tentukan oleh peneliti sesuai dengan perhitungan Quota Sapling dengan metode proporsional.
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022-Desember 2022.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.

2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta sebagai bahan informasi dan juga dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan (RSUD Ananda Purwokerto)

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan atau strategi peningkatan perusahaan untuk membantu pemahaman gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di RSUD Ananda Purwokerto.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti dapat mengetahui aplikasi ilmu manajemen sumber daya manusia dalam rumah sakit khususnya berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Ananda Purwokerto dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.