

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu institusi di bidang pelayanan kesehatan yang mengalami perubahan seiring dengan perkembangannya adalah rumah sakit. Pada awalnya klinik darurat merupakan suatu badan atau yayasan yang memiliki kapasitas sosial, namun kini dengan hadirnya klinik swasta, hal ini menjadikan klinik saat ini lebih disinggung sebagai sebuah industri yang bergerak di bidang layanan kesehatan melalui menyelesaikan administrasi di mata para eksekutif demikian pula dengan unsur bisnis. Seiring dengan berkembangnya klinik kesehatan, baru-baru ini terdapat persaingan antara masing-masing klinik, baik klinik milik pemerintah maupun klinik kesehatan rahasia, yang semuanya bersaing untuk menarik pasien sehingga pasien yang akan datang memanfaatkan layanan yang diberikan oleh klinik tersebut (Badar dan Hajrha , 2022 ).

Perkembangan rumah sakit swasta biasanya dengan menyediakan tempat pelayanan Kesehatan yang lebih nyaman dan peralatan Kesehatan yang lengkap dan berkualitas serta dilengkapi karyawan yang mempunyai pelayanan kepada pasien yang baik. Selain itu Rumah Sakit swasta selalu bekerja sama dengan para dokter spesialis untuk membuka praktik di rumah sakit tersebut. Rumah sakit swasta ada di setiap daerah salah satunya di Kabupaten Banyumas Jawa tengah. Salah satu pelayanan kesehatan yang dijadikan objek dari penelitian ini adalah Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif yang beralamat di

Jl. Jatiwinangun No. 16 Purwokerto. Rumah sakit tersebut dibawah naungan Yayasan Catur Manunggal. Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif yang cukup populer dan memiliki reputasi rumah sakit yang baik dalam memberikan pelayanan kepada para pasien khususnya ibu dan anak (bundaarif.co.id, 2023).

Sebuah rumah sakit yang berhasil dalam pertimbangan yang gigih membutuhkan staf yang berkinerja baik juga. Eksekusi merupakan hasil dari kemampuan seorang wakil untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas sekaligus menyelesaikan komitmennya sesuai dengan yang dilimpahkan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Eksekusi, menurut Afandy (2018), adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu persekutuan sesuai dengan kekuasaan dan kewajiban masing-masing dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hierarki yang sah, sepanjang tidak meniadakan hukum atau kualitas atau moral yang mendalam."

Hasil dari suatu asosiasi sangat dipengaruhi oleh penampilan para wakilnya. Dengan harapan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, maka setiap organisasi baik yang berbentuk korporasi maupun bukan akan selalu berusaha untuk mendongkrak kinerja pegawainya. Untuk mencapai hasil tersebut, diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian pelaksanaan, yang terdiri dari banyak variabel, termasuk gaya inisiatif bersyarat, tanggung jawab otoritatif, budaya hierarki, dan pemenuhan pekerjaan. Dimana hal ini sangat berdampak terhadap hasil kerja yang disampaikan oleh perwakilan sebagai perwakilan pelaksanaan dalam mencapai tujuan yang bersifat otoritatif (Santoso, 2017).

Fenomena mengapa peneliti mengadakan penelitian di RS Bunda Arif Purwokerto adalah Rumah Sakit Bunda Arif Purwokerto merupakan salah satu Rumah Sakit Spesialis Ibu dan Anak yang cukup besar dan populer di Karsidenan Banyumas dan berdasarkan wawancara non struktural pada Melly selaku sekretaris Direksi Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto (2023) memberikan informasi bahwa karyawan mengalami penurunan dalam kinerja seperti koordinasi yang kurang efektif antar bawahan dan pimpinan, serta antar rekan kerja, karyawan bekerja tidak totalitas terhadap organisasi, ketidaksesuaian kebijakan perusahaan dengan kondisi lapangan dan karyawan merasa bekerja dengan penuh tekanan. Apabila hal tersebut tidak dapat ditangani dengan baik maka dapat mempenaruhi organisasi dan semakin menurunnya kinerja karyawan.

Faktor utama yang mempengaruhi eksekusi adalah gaya inisiatif berbasis nilai. Menurut Wibowo, (2019) inisiatif bersyarat adalah gaya otoritas yang digunakan organisasi untuk mencapai target saat ini secara produktif dengan menggerakkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan hasil kerja dan pemberian penghargaan.

Berdasarkan wawancara non struktural pada Melly selaku sekretaris Direksi Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto (2023) terdapat fenomena mengenai kinerja yang dirasakan oleh karyawan, fenomena pertama yaitu mengenai pergantian pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional, yang di mana sebelumnya gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis yang mengedepankan diskusi dan

terbuka terhadap gagasan-gagasan anggota, sehingga membuat karyawan perlu beradaptasi kembali dengan sistem kepemimpinan yang diterapkan.

Penelitian sebelumnya yang diarahkan oleh Andara (2020), Burhanudin dan Kurniawan (2020), Qasanah (2020), Darmasaputra (2019), dan Burhanudin (2019) menemukan bahwa inisiatif berbasis nilai mempengaruhi eksekusi pekerja, sehingga mendukung hal ini. Namun terdapat kejanggalan pada temuan penelitian Bayu (2019) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara negatif dan dapat diabaikan oleh kepemimpinan transaksional.

Aspek komitmen organisasi merupakan aspek kedua yang dapat mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi menurut Robbins & Judge (2017) adalah sejauh mana seorang pekerja terhubung dengan perusahaannya, tujuannya, dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi. Ini adalah sikap kerja yang penting karena mereka yang berdedikasi seharusnya lebih cenderung melakukan upaya lebih untuk mencapai tujuan organisasi dan lebih bersemangat untuk tetap menjadi staf. Keyakinan dan standar perilaku yang ditetapkan yang dapat dipahami secara kolektif oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku dalam organisasi dapat dicirikan sebagai komitmen organisasi (Novianta & Subianto, 2020).

Fenomena kedua yaitu mengenai komitmen organisasi, berdasarkan wawancara dengan sekretaris Direksi Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto (2023) dengan bergantinya struktur kepemimpinan membuat karyawan perlu beradaptasi untuk dapat meningkatkan komitmen pada

organisasi, yang di mana karyawan merasa pengelolaan SDM yang baru membuat karyawan tertekan dan merasa kurang optimal.

Hal ini diperkuat dengan eksplorasi masa lalu yang dilakukan oleh Sunarno, (2019), Sumarwinati dan Ratnasari, (2019), Syardiansyah dkk, (2020), Meutia dan Husada, (2019), Frimayasa dan Lawu, (2020), Sidik, dkk, (2021), Suabdah dan Suwitho, (2021), penelitiannya menyatakan bahwa tanggung jawab hierarki berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja. Namun, ada juga ilmuwan yang mengatakan bahwa tanggung jawab hierarki tidak serta merta mempengaruhi pelaksanaan perwakilan (Alam, 2020).

Komponen ketiga yang dapat mempengaruhi pelaksanaan penggambaran adalah budaya yang berjenjang. Menurut Sudaryono, “budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai yang bersifat dinamis dan mampu meningkatkan produktivitas organisasi serta disepakati dan dianut oleh seluruh anggota organisasi.” Perselisihan akan muncul sebagai akibat dari perilaku sosial yang bersifat hierarkis dan tidak dapat disesuaikan, sehingga menyulitkan pencapaian tujuan otoritatif. Salah satu penjelasan signifikan mengenai minat terhadap budaya organisasi (Erdi et al., 2022) adalah anggapan bahwa budaya organisasi tertentu mempengaruhi kinerja organisasi.

Fenomena ketiga yaitu mengenai budaya organisasi berdasarkan wawancara sekretaris Direksi Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto (2023) dengan yang di mana mayoritas karyawan merasa organisasi memiliki kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai

bagaimana memperlakukan karyawan dan pasien sehingga perlakuan yang diberikan kepada pasien konsisten sesuai dengan kebijakan organisasi.

Sunarno (2019), Erdi dkk. (2022), Nuraini (2022), Kurnia & Prihatini (2022), Kokiroba dkk. (2021), Kuswati (2020), dan Nisa dkk. (2018) semuanya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Namun ada juga peneliti yang berpendapat bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi (Girsang, 2019).

Pemenuhan pekerjaan merupakan variabel keempat yang dapat mempengaruhi pameran seorang perwakilan. Sebagaimana diungkapkan Wibowo, (2016) kepuasan kerja mengandung makna bahwa setiap orang yang bekerja perlu merasakan kegembiraan dalam bekerja. Lingkungan tempat pekerja bekerja atau perwakilannya sendiri dapat berkontribusi terhadap peningkatan eksekusi pekerja. Jika perwakilan merasa puas bekerja, presentasinya bisa meningkat. Menurut Sutrisno, (2019) kepuasan kerja adalah sikap delegasi terhadap pekerjaan yang dikaitkan dengan tempat kerja, kerjasama antar pekerja, penghargaan terhadap pekerjaan dan hal-hal yang mencakup komponen fisik dan mental.

Fenomena berikutnya mengenai kepuasan kerja, berdasarkan wawancara dengan sekretaris Direksi Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto (2023) mengatakan karyawan merasa manajemen organisasi belum optimal dalam menunjang karyawan dengan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam bekerja, sehingga timbul rasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarno, (2019), Salsabila dan Suryawan, (2022), Narulita dan Charina (2020), Azhari, dkk yang menyatakan bahwa pemenuhan pekerjaan sangat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Penelitian Diyasa & Windasari (2019) menghasilkan berbagai temuan, antara lain temuan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Temuan investigasi menunjukkan bahwa budaya otoritatif, pemenuhan kerja, dan tanggung jawab hierarki mempunyai dampak signifikan terhadap implementasi. Penelitian ini merupakan penyempurnaan dari penelitian yang dilakukan oleh Sunarno (2019) yang memanfaatkan faktor budaya hierarki, pemenuhan pekerjaan, dan kewajiban hierarki dalam pelaksanaannya.

Penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu mempunyai persamaan pada variabel terikat kinerja pegawai dan variabel bebas kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Para ahli menambahkan variabel gaya otoritas bersyarat sebagai variabel otonom dalam eksplorasi Qasnanah (2020) penelitian yang mendapatkan hasil penelitian bahwa gaya inisiatif berbasis nilai berpengaruh signifikan terhadap eksekusi pekerja, hal ini membedakan eksplorasi masa lalu dengan penelitian yang diarahkan. Peneliti memilih RS Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto karena sesuai dengan penelitian sebelumnya mengenai kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto?

### **C. Pembatasan Masalah**

1. Peneliti mengambil subjek pada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto. Subjek penelitian tersebut bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat.
2. Masalah yang diteliti hanya dibatasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Arif Purwokerto
3. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret s/d bulan April 2024.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Inisiatif Kondisional, Tanggung Jawab Hierarki, Budaya Otoritatif dan Pemenuhan Jabatan yang secara fundamental mempengaruhi Eksekusi Perwakilan di Klinik Wanita dan Remaja Bunda Arif Purwokerto.
2. Untuk membedah dampak Gaya Inisiatif Berbasis Nilai yang mempengaruhi Pameran Pekerja di Klinik Darurat Wanita dan Remaja Bunda Arif Purwokerto.
3. Untuk mengetahui dampak Hierarchical Responsibility yang berpengaruh terhadap Pameran Pekerja di Klinik Wanita dan Anak Bunda Arif Purwokerto.
4. Untuk menguji pengaruh budaya hierarki yang mempengaruhi eksekusi representatif di Klinik Wanita dan Anak Bunda Arif Purwokerto

5. untuk mengetahui ada atau tidaknya kinerja pegawai di Rumah Sakit Wanita dan Anak Bunda Arif Purwokerto dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

## **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Konsekuensi dari penelitian ini dapat menjadi alasan bagi peningkatan sumber daya manusia dewan ilmu pengetahuan. Selain itu, penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transaksional.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi pimpinan (Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda arif Purwokerto)

Hasil penelitian ini diharapkan organisasi dapat menggunakan temuan studi ini, khususnya sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan mengenai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, khususnya peningkatan sumber daya manusia.

- b. Bagi Karyawan Rumah Sakit Bunda Arif Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan pemikiran dalam pelaksanaan representatif di Klinik Bunda Arif Purwokerto yang dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti gaya wewenang kondisional, tanggung jawab hierarkis, budaya otoritatif dan pemenuhan jabatan.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan masyarakat dapat memperoleh manfaat tambahan informasi mengenai kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berdasarkan temuan penelitian ini.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan konsekuensi dari peninjauan ini diyakini dapat menjadi acuan kajian tambahan mengenai dampak gaya inisiatif bersyarat, tanggung jawab hierarki, budaya hierarki, dan pemenuhan jabatan terhadap eksekusi pekerja.

