



**Universitas Katolik Parahyangan Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi
Ilmu Administrasi Bisnis**

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Medis RS Melinda 2 Bandung**

SKRIPSI

Oleh

Veronika Bella Triyanti Santoso

2017320004

Bandung

2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Medis RS Melinda 2 Bandung**

SKRIPSI

Oleh

Veronika Bella Triyanti Santoso

2017320004

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si.,

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Veronika Bella Triyanti Santoso
Nomor Pokok : 2017320004
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Medis RS Melinda 2 Bandung


Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis , 15 Juli 2021
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si... : 19 Juli 2021

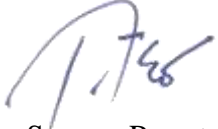
Sekretaris

Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si., : 

Anggota

Fransiska Anita Subari, S.S., M.M. : 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Veronika Bella Triyanti Santoso

NPM : 2017320004

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Medis RS Melinda 2 Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 6 Juli 2021



Veronika Bella Triyanti Sstoso

ABSTRAK

Nama : Veronika Bella Triyanti Santoso
NPM : 2017320004
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Medis RS Melinda 2 Bandung

Kepemimpinan berperan sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di Rumah Sakit Melinda 2 Bandung.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatoris yang bertujuan membuktikan hipotesis. Sampel diperoleh dengan metode simple random sampling yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dan diisi oleh 30 responden karyawan medis perawat sebagai sampel. Data dikumpulkan dalam bentuk kuesioner dan wawancara. Data hasil penelitian diolah dan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis kemudian dianalisis dengan penelitian kualitatif dengan menggunakan kata-kata.

Berdasarkan pengujian instrumen, indikator pernyataan kuesioner bersifat valid dan realibilitas. Pada uji asumsi klasik, tidak terdapat gejala multikolonieritas, tidak terjadi heterokedastisitas, serta data berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan dengan nilai t_{hitung} 2,316 dan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan dengan nilai t_{hitung} 3,767 terhadap kepuasan kerja.

Selain itu penelitian lain menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Setiap peningkatan yang terjadi pada gaya kepemimpinan transformasional maupun gaya kepemimpinan transaksional akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, peneliti memberikan saran dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kaitannya dengan gaya kepemimpinan RS Melinda 2 yaitu (a). Pimpinan RS Melinda 2 lebih bersikap ramah dan menjadi individu yang berkarisma, (b) pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan aspirasi karyawan. (c) pimpinan membuat program perencanaan karir berupa promosi jabatan fungsional.

Kata kunci : gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Name : Veronika Bella Triyanti Santoso
NPM : 2017320004
Title : The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction Case Study of Medical Employee of Melinda 2 Hospital Bandung

Leadership plays a very important role in increasing employee job satisfaction. Therefore, this study aims to determine and analyze the effect of transformational leadership style (X1) and transactional leadership style (X2) on job satisfaction (Y) at Melinda 2 Hospital Bandung.

This research is an explanatory research that aims to prove the hypothesis. The questionnaire research method was used as the main data collection tool. The sample was obtained by simple random sampling method which was conducted using a questionnaire (questionnaire) and filled out by 30 medical employee especially nurses respondents as a sample. Data were collected in the form of questionnaires and interviews. The research data were processed and analyzed quantitatively by using validity test, reliability test, classical assumption test and hypothesis testing and then analyzed by qualitative research using words.

Based on the instrument test, the indicators of the questionnaire statement are valid and reliable. In the classical assumption test, there are no symptoms of multicollinearity, there is no heteroscedasticity, and the data is normally distributed. The results showed that the Transformational Leadership Style had a significant effect on the regression equation coefficient value t_{hitung} of 2.316 and the Transactional Leadership Style had a significant effect with the value t_{hitung} of 3.767 on job satisfaction. In addition, other research shows that the Leadership Style and Transactional Leadership Style simultaneously have a significant effect on job satisfaction with a significant value of 0.003. Every increase that occurs in the transformational leadership style and transactional leadership style will have an effect on increasing job satisfaction. Therefore, the researcher provides suggestions to increase employee job satisfaction, which is related to the leadership style of Melinda Hospital 2, namely (a) leaders are friendly and charismatic, (b) the leadership should listen more to what employees want to convey properly (c) the leader makes a career planning program in the form of a functional promotion.

Keywords: Transformational Leadership Style, Transactional Leadership Style, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat yang diberikan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Medis di RS Melinda 2 Bandung”***. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada Tuhan Yesus dan Bunda Maria yang selalu menyertaiku.
2. Kepada Bapak Mangadar Situmorang, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan, Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan, dan Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan yang sudah memberikan dukungan kepada penulis.
3. Kepada Ibu Dr. Margaretha Banowati M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan, meluangkan waktu, memberikan masukan yang positif dan pengarahan selama penyusunan Skripsi. Terima kasih, Bu.
4. Kepada kedua orang tua tercinta, Yoyo Djoko Santoso dan Flavia Erum Rusinah yang selalu memberikan doa, perhatian dan kasih sayang setiap hari nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat.
5. Kepada Bapak FX Widi Poetra selaku Manager SDM Rumah Sakit Melinda 2 dan Ibu Sri selaku manager keperawatan Rumah Sakit Melinda 2 yang telah meluangkan waktu, membantu dan mengarahkan dalam pelaksanaan penelitian

6. Kepada Bapak dan Ibu Karyawan Rumah Sakit Melinda 2 Bandung yang telah membantu dalam penelitian ini.
7. Kepada kedua Kakak saya (Rubby dan Thomas) dan Saudara saya (Regina, Putri, Bryan) yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat dan penulis kepada saya.
8. Kepada sahabat saya tercinta (Renata Putri, Veronica Juniar, Shendina H, Wina Wijaya, Anggie, Adella G, Lasrida P, Fivra M, Fani Dini, Monika Elvira) yang telah memberikan pelajaran, pengalaman dan momen berharga, terima kasih atas dukungan dan doa kalian.
9. Kepada teman-teman Administrasi Bisnis yang sudah memberikan masukan dan semangat, sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik (Fakhira, Salma, Adrian, Hafiza, Ajeng,, Yohana, Asyifa, Roy, Edgina dan lain-lain).
10. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan motivasi, bantuan moril dan materiil untuk penyelesaian Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena adanya keterbatasan waktu, pengetahuan dan keterampilan yang penulis miliki. Namun berkat bimbingan, petunjuk dan bantuan serta pengarahan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna baik penulis sendiri maupun pembaca pada umumnya.

Bandung, 6 Juli 2021

Penulis



Veronika Bella Triyanti Santoso

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Objek Penelitian	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN DAN METODOLOGI.....	9
2.2 Teori Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan.....	10
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	10
2.2.2 Syarat Kepemimpinan	11
2.2.3 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.2.4 Kepemimpinan Transformasional	13
2.2.5 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	13
2.2.6 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional	14
2.2.7 Gaya Kepemimpinan Transaksional	15
2.2.8 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transaksional	15
2.2.9 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	16
2.3 Kepuasan Kerja	16
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	16

2.3.2	Teori Kepuasan Kerja	17
2.3.3	Dimensi Kepuasan Kerja.....	19
2.3.4	Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja	20
2.3.5	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	21
2.4	Metode Penelitian	21
2.4.1	Jenis Penelitian.....	21
2.4.2	Populasi dan Sampel	21
2.4.3	Instrumensasi Penelitian.....	22
2.4.4	Jenis dan Sumber Data	23
2.4.5	Variabel dan Operasional Variabel	23
2.4.6	Model Penelitian	28
2.4.7	Pengujian Validitas dan Realibilitas	29
2.4.8	Teknik Analisis Data.....	30
2.4.9	Proses Pengumpulan Data.....	30
BAB III	HASIL DAN TEMUAN	32
3.1	Hasil Penelitian	32
3.1.1	Karakteristik Responden	32
3.1.2	Hasil Analisis Deskriptif	32
3.1.3	Pengujian Instrumen Penelitian	45
3.1.4	Pengujian Asumsi Klasik	49
3.1.5	Pengujian Hipotesis.....	52
3.2	Temuan.....	55
BAB IV	59
KESIMPULAN DAN SARAN	59
4.1	Kesimpulan	59
4.2	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	8
Gambar 2. 1 Model Penelitian	28
Gambar 3. 1 Grafik Distribusi Transformasional.....	37
Gambar 3. 2 Grafik Distribusi Transaksional	40
Gambar 3. 3 Grafik Distribusi Kepuasan Kerja	45
Gambar 3. 4 Grafik Uji Heterokedastistas	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Laporan Karyawan Keluar tahun 2020	5
Tabel 2. 1 Operasional Variabel.....	28
Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamn	32
Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 3. 3 Krakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	33
Tabel 3. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	34
Tabel 3. 5 Distribusi Frekuensi Pernyataan X1	35
Tabel 3. 6 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	36
Tabel 3. 7 Distribus Frekuensi Pernyataan X2	38
Tabeli3. 8 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transaksional	39
Tabel 3. 9 Distribusi Frekuensi Pernyataan Y	42
Tabel 3. 10 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	44
Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	46
Tabel 3. 12 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional	47
Tabel 3. 13 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 3. 14 Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	48
Tabel 3. 15 Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan Transaksional	48
Tabel 3. 16 Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja	49
Tabel 3. 17 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 3. 18 Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 3. 19 Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	52
Tabel 3. 20 Hasill Uji Hipotesis Kedua	54
Tabel 3. 21 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	65
Lampiran 2 Hasil Wawancara	72
Lampiran 3 Data Tabulasi Kuesioner.....	74
Lampiran 4 Tabel Induk Kuesioner	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya perusahaan tentu akan berdampak pada semakin banyaknya perusahaan, tantangan dan kegiatan baik di luar maupun di dalam perusahaan. Kemajuan perusahaan tidak dapat dilepaskan dari peran manusia yang menjadi penggerak utama, dengan kata lain setiap perusahaan perlu lebih prospek terhadap peluang yang ada agar mampu bertahan dan terus berkembang. Oleh karena itu, keberlangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan dari pengelolaan keuangan saja, melainkan ditentukan dari berhasil tidaknya perusahaan yang dapat memelihara dan mengelola sumberdaya yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan dan mengembangkan tenaga kerja produktif dalam persaingan usaha. Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, karena melibatkan berbagai elemen dalam organisasi, seperti pengetahuan, karyawan, pemimpin, dan sistem itu sendiri (de Brito & de Oliveira, 2016). Demikian pula, petugas penunjang medis rumah sakit adalah sarana dan prasarana non-materi yang diperlukan untuk mencapai tujuan rumah sakit. Kepemimpinan dan sumber daya manusia, sebagai faktor kunci dalam menduduki jabatan dan menentukan arah perumusan kebijakan, sama pentingnya untuk mencapai keberhasilan organisasi (Zhao, Liu, Zhu, & Liu, 2020).

Seorang pemimpin seringkali dijadikan panutan dalam perusahaan, sehingga setiap perubahan yang terjadi harus dimulai dari level tertinggi yaitu pemimpin. Dengan begitu, organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat mendorong perubahan organisasi (Kahya & Sahin, 2018). Dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinannya, pemimpin perlu memahami dan

menerapkan manajemen yang baik. Selain itu, ketika pemimpin ingin meraih tujuan perusahaan, mereka perlu memberikan semangat kerja kepada pegawainya dengan cara yang tepat. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki ambisi, tanggung jawab dan semangat yang tinggi kepada pegawainya agar rencana perusahaan dapat terwujud.

Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan karismatik dimana pemimpin dan bawahan saling membantu untuk membangun hubungan kerja yang lebih baik dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional selalu diidealkan sebagai panutan moral dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Manoppo, 2020). Gaya kepemimpinan ini membantu para pengikut memecahkan masalah yang mereka hadapi dengan cara lebih memperhatikan kebutuhan pengembangan diri karyawan dan mendorong karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008 dalam (Manoppo, 2020).

Kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan yang lebih menggunakan penghargaan dan hukuman untuk memotivasi para pengikut (Jabeen, 2015). Oleh karena itu, pada umumnya gaya kepemimpinan ini menggunakan birokrasi, kebijakan, kekuasaan, dan wewenang untuk mempertahankan kendali (Bennett, 2009 dalam (Jabeen, 2015).

Para pemimpin transaksional menugaskan dan menyepakati para pengikutnya atas tugas-tugas yang harus diselesaikan dan berjanji untuk memberi mereka penghargaan berdasarkan tugas yang diselesaikan. Pemimpin menggunakan hukuman kontingen dan tindakan korektif lainnya untuk mengatasi penyimpangan dari standar kerja yang ditetapkan (Warumbwa et al, 2005 dalam (Jabeen, 2015).

Kepuasan kerja memiliki peran penting di suatu organisasi. Bilamana, karyawan merasa puas dalam bekerja maka akan membawa keadaan kerja yang kondusif serta karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan berkontribusi secara positif. Namun sebaliknya, apabila karyawan merasa kurang termotivasi, perlakuan pemimpin yang tidak baik, minimnya

pengakuan pemimpin terhadap hasil kerja karyawan, mutu pelatihan serta pengembangan kerja yang kurang baik akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas bahkan akan resign dari industri tersebut (Etornam , Mahama, Boahen, & Denu, 2017).

Industri Rumah Sakit ialah industri yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan yang tujuan utamanya membagikan pelayanan jasa terhadap masyarakat sebagai usaha menaikkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Undang-Undang nomor 44 tahun 2009). Berdasarkan hal tersebut, rumah sakit membutuhkan pemimpin yang mampu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam usaha peningkatan kepuasan masyarakat. Gaya kepemimpinan yang cocok bagi industri rumah sakit adalah gaya kepemimpinan transformasional karena seorang pemimpin yang transformasional dapat mengembangkan setiap orang menjadi *self leadership*. Dalam artian, bahwa kepemimpinan transformasional dapat memimpin orang lain untuk memimpin dirinya sendiri. Pelayanan kesehatan rumah sakit selalu berorientasi pada kepuasan pasien yang berdasarkan kualitas untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pasien. (Samarakoon, 2019) Sehingga, tenaga kerja rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan bermutu sesuai dengan standar serta etika profesi agar kepuasan pasien dapat tercapai.

Organisasi kesehatan bersifat dinamis atau berubah secara terus menerus secara struktural, budaya maupun pergantian praktik kerja.(Hartley, et. Al, 2008 dalam (Alloubani, A, & A, 2014) Kepemimpinan transformasional dapat sebagai salah satu bentuk alternatif untuk kondisi perubahan organisasi rumah sakit yang bersifat dinamis. Kondisi yang selalu mengalami perubahan dalam hal pelayanan seiring meningkatnya juga kebutuhan masyarakat dan kejadian penyakit yang terus mengalami perubahan. Kepemimpinan transformasional akan membuat sumber daya manusia terutama perawat dapat lebih dihargai dan mempunyai kemampuan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan bidang pelayanan secara langsung dalam menangani pasien. (Samarakoon, 2019)

Rumah Sakit Melinda 2 yang menjadi objek penelitian penulis merupakan sebuah rumah sakit spesialis Bedah Anak yang sedang berkembang. Tujuan dari Rumah Sakit Melinda 2 ialah dapat memberikan pelayanan yang bermutu, aman serta nyaman dan memfasilitasi pelayanan kedokteran dan keperawatan. Bagi Rumah Sakit Melinda 2, karyawan merupakan sarana utama bagi manajer dalam mencapai tujuan yang ditetapkan khususnya melayani pasien dan pada akhirnya memberikan citra yang baik terhadap rumah sakit. Gaya kepemimpinan yang diterapkan RS Melinda 2 adalah kombinasi transformasional dan transaksional. Hal ini terlihat pada hasil wawancara dengan pimpinan keperawatan bahwa usaha pimpinan menggerakkan bawahannya dengan cara menawarkan imbalan apabila karyawan berkontribusi aktif dan berhasil mencapai harapan pimpinannya. Selain itu, para pemimpin bertindak sebagai mentor dalam pengembangan pegawainya. Maka dari itu, pengetahuan tentang kepemimpinan pantas diperhatikan perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja yang maksimal. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis mengambil skripsi berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MEDIS DI RUMAH SAKIT MELINDA 2 BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Rumah Sakit Melinda 2 merupakan sebuah rumah sakit swasta yang bergerak dibidang pelayanan jasa yang bermodelkan rumah sakit ibu dan anak. Rumah Sakit Melinda 2 dibangun dengan konsep rumah sakit bintang lima dan galeri seni yang menawarkan sarana kesehatan untuk wanita khususnya ibu dan anak. Dengan tulus Rumah Sakit Melinda 2 berkomitmen mewujudkan impian setiap wanita untuk tampil sehat dan bahagia. Penulis mendapatkan data karyawan RS Melinda 2 pada tahun 2020 seperti tercantum pada tabel dibawah ini :

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar
2018	30 orang	10 orang	0,33
2019	40 orang	18 orang	0,45
2020	55 orang	31 orang	0,56

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan Medis Perawat RS Melinda 2 Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui data turnover karyawan selama 3 tahun terakhir pada RS Melinda 2 Bandung. Persentase tertinggi tiga tahun terakhir adalah pada tahun 2020 sebesar 0,56 jika dibulatkan menjadi 6% dibanding tahun sebelumnya yaitu 2018 sebesar 0,33 apabila dibulatkan menjadi 4% da 2019 sebesar 0,45 apabila dibulatkan menjadi 5%. Dengan begitu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan ingin mendalami beberapa hal berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan medis RS Melinda 2 Bandung ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan medis RS Melinda 2 Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan medis Rumah Sakit Melinda 2 Bandung?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka permasalahan dibatasi pada :

1. Penelitian ini berfokus hanya pada karyawan bagian medis yang menjadi inti bisnis dalam rumah sakit.
2. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Melinda 2 Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan medis RS Melinda 2
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan medis RS Melinda 2
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan medis Rumah Sakit Melinda 2.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini dapat diperoleh manfaat dari berbagai pihak sebagai berikut

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan serta wawasan yang lebih khususnya pada jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan memberikan kontribusi sebagai ilmu pengetahuan khususnya pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan oleh pihak terkait khususnya Rumah Sakit Melinda 2 supaya mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, dan dengan begitu hasil dari penelitian ini menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi upaya meningkatkan kepuasan karyawan terhadap Rumah Sakit.

1.6 Objek Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Melinda 2 Bandung

Rumah Sakit Melinda 2 terletak di pusat kota Bandung di Jl. Dr. Cipto No.1 Bandung. Rumah Sakit Melinda 2 merupakan rumah sakit

umum yang memiliki pelayanan yang berkualitas baik di bidang medis maupun non-medis. Profesionalisme yang tinggi, kerja keras kedisiplinan serta kerja sama tim yang baik mampu menghasilkan kesuksesan Rumah Sakit Melinda 2 dalam memenuhi standar Internasional bidang kesehatan.

Didirikan pada bulan Juni 2014 oleh Dr. Susan Melinda, SpOG yaitu seorang dokter spesialis kebidanan dan kandungan, Rumah Sakit Melinda 2 memiliki bangunan lima lantai dan dua basement yang luas dengan total luas nya mencapai 3000 meter persegi. Rumah Sakit Melinda 2 menyediakan berbagai fasilitas kesehatan dengan peralatan medis yang canggih dan terbaru, serta didukung oleh staf medis yang profesional dalam mengoperasikan peralatan medis. Selain itu, RS Melinda 2 memiliki lebih dari 90 dokter dan staf ahli serta 140 perawat yang selalu siaga untuk membantu pasien.

Sebagai rumah sakit yang menyediakan pelayanan yang profesional, RS Melinda 2 menganggap sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dalam hal pelayanan. Oleh karena itu, RS Melinda 2 mempunyai komitmen yang kuat untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusianya melalui pendidikan dan pelatihan rutin yang dilakukan secara terus menerus, baik di dalam negeri maupun luar negeri.

2. Visi , Misi dan Tujuan RS Melinda 2

Visi : Menjadi rumah saki umum terkemuka dengan unggulan bedah dan anak di Indonesia khususnya Jawa Barat

Misi :

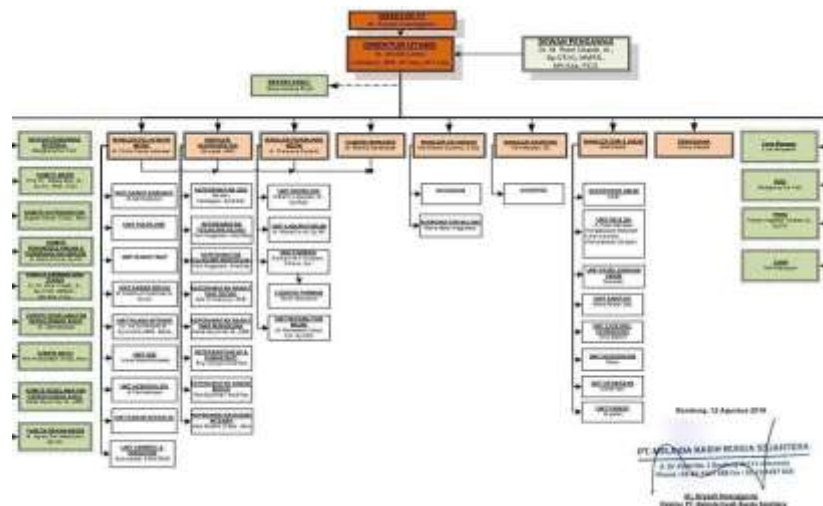
1. Menyelenggarakan pelayanan medik, keperawatan dengan standar profesional setingkat internasional.
2. Memberikan pelayanan yang bermutu, nyaman, aman, ramah, efektif, dan efisien.
3. Memfasilitasi pelatihan medis dan keperawatan terutama kasus bedah dan anak.

Tujuan :

1. Rumah sakit umum dengan unggulan dalam pelayanan medis khususnya bidang bedah dan anak.
2. Rumah sakit umum yang mengutamakan pelayanan prima (service excellence).
3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Melinda 2 Bandung.

Rumah Sakit Melinda 2 merupakan rumah sakit yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan anak dan bedah dan proses kegiatannya memerlukan sumber manusia. Maka, dibutuhkan organisasi yang teratur dan tersusun sehingga terlihat kerja sama yang baik antara karyawan dan pimpinan.

Gambar struktur organisasi yang digunakan oleh RS Melinda 2 Bandung merupakan struktur organisasi garis fungsional, karena terdapat pembagian tugas dimana pembagian unit organisasi didasarkan pada spesialisasi tugas. Disamping itu, wewenang pimpinan dilimpahkan pada unit-unit organisasi di bawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu secara langsung. Berikut struktur organisasi :



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Perusahaan