

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi Pada Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Non Medis Di Rsud Sleman

Lia Munrniwati^{1*}; Yati Suhartini²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

*Corresponding author: yati.suhartini@yahoo.com

Received: 25 November 2021

Revised: 10 Januari 2022

Accepted: 13 Januari 2022

Abstract

Tujuan: Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja pada pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sleman.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sleman yang berjumlah 103 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Temuan: Kepemimpinan, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai non medis RSUD Sleman.

Orisinalitas: Penelitian dilakukan pada pegawai non medis di RSUD Sleman

Implikasi Praktis: Hasil penelitian berimplikasi pada para manajemen agar terbuka dalam sistem perhitungan insentif jasa pelayanan guna untuk memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kata kunci: kepemimpinan, kepuasan kerja, iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja.

Cite this:

Munrniwati, L., & Suhartini, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi pada Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Non Medis Di Rsud Sleman. *UPY Business and Management Journal*, 1(1), 20-25.

UBMJ
UPY Business and
Management Journal

Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin pesat. Ini membuat permintaan sumber daya manusia (SDM) terus berupaya untuk menumbuhkan diri secara lebih aktif. SDM yang layak menjadi manusia pembelajar, yaitu menjadi individu yang semangat ketika berlatih dan kerja keras, sehingga potensi manusiawinya berkembang maksimal. RSUD Sleman terletak di Jalan Bhayangkara 48, Murangan, Triharjo, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Rumah sakit ini adalah rumah sakit pertama yang dimiliki oleh pemerintah Kabupaten Sleman. Rumah sakit dituntut untuk mewujudkan suasana kerja yang mana pegawai merasakan keterkaitannya mereka terhadap rumah sakit, kontribusi mereka ketika mengambil keputusan, merasakan keamanan dengan lingkungan kerja, serta hubungan yang baik pegawai dan atasan dan pegawai dan pegawai. Suasana kerja seperti ini akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik (Cascio, 2016).

Berikut ini adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja

menurut Werther & Keith (2002) diantaranya adalah pengawasan oleh pemimpin, situasi kerja, upah, tunjangan, dan desain pekerjaan. Sedangkan Menurut Sinha (2012) faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah hubungan baik atasan dan pegawai ataupun sesama pegawai, jenjang karir, iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja tersebut maka penelitian ini berpusat pada tiga faktor, yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, dan iklim organisasi.

Di RSUD Sleman terdapat fenomena tentang pemimpin mereka. Pegawai menyampaikan bahwa ketika pegawai mengalami beberapa kendala dalam pekerjaannya, pegawai masih sulit bertemu dengan pimpinan, pemimpin tidak menanggapi keluhan, dan tidak mengarahkan pegawai dalam menghadapi kendala tersebut. Fenomena tentang kepuasan kerja adalah rumah sakit memberikan tugas dan tanggungjawab di luar deskripsi pekerjaannya sehingga membuat pegawai merasa kuwalahan dalam mengerjakan tugas tersebut. Dengan adanya penambahan tugas di luar deskripsi kerjanya, pegawai merasa terbebani. Fenomena tentang iklim organisasi adalah pegawai merasa kurangnya keterbukaan antara manajemen dengan para bawahannya terkait dengan sistem perhitungan dari insentif jasa pelayanan yang diterima oleh pegawai. Perhitungan insentif jika dilihat dalam segi tanggung jawab dan pekerjaan yang dibebankan oleh pegawai mereka merasa kurang adil. Oleh karena itu, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai non medis di RSUD Sleman?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai non medis di RSUD Sleman?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai non medis di RSUD Sleman?

Tinjauan Pustaka

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah kesan dari seseorang bahwa mereka ingin merasa tenang, puas dan mendapat peluang untuk berkembang sewajarnya sebagai manusia (Cascio, 2016). Berikut faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut (Sinha, 2012) adalah hubungan baik atasan dan karyawan ataupun sesama karyawan, jenjang karir, iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Wether dan Keith (2002) menyampaikan pengawasan oleh pemimpin, situasi kerja, upah, tunjangan, dan desain pekerjaan adalah faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kapasitas seseorang dalam mendorong seseorang untuk berpartisipasi untuk menjalankan aktivitas-aktivitas yang tersusun dalam tujuan bersama (Hasibuan, 2013). Tugas kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai Konselor, artinya bahwa kewajiban seorang pemimpin dalam kelompok kerja, dengan membantu dan menolong SDM untuk melewati permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan kewajiban yang diberikan.
2. Sebagai Instruktur. Instruktur yang baik memiliki karakter sebagai pembimbing yang bijak yang mengharuskan setiap karyawan bertambah berpengalaman dan berkompeten dalam menjalankan tugas.
3. Pemimpin dalam Rapat. Seorang pemimpin pada waktu tertentu mengadakan dan memimpin rapat.

4. Mengambil Keputusan, keberhasilan seorang pemimpin dapat ditentukan dengan keterampilan pada saat mengambil keputusan yang kritis ini adalah salah satu sebagai pembeda seorang pemimpin.
5. Mendelegasikan wewenang atau pelimpahan, seorang atasan tidak sanggup mengerjakan semua pekerjaannya sendiri, karena adanya keterbatasan waktu dan kemampuan maka dari itu sebagai atasan yang bijaksana perlu melimpahkan sebagian tugas dan kekuasaannya kepada bawahannya.

Penelitian Sambul dan Jensem (2012) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini adalah

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai non medis RSUD Sleman

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut Handoko (2001) adalah suasana emosional atau perasaan senang atau tidak senang dalam melihat pekerjaan mereka. Berikut aspek kepuasan kerja menurut Levi (2002)

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*)
Di dalam suatu pekerjaan diharapkan mempunyai keahlian khusus di bagian masing-masing. Susah atau tidak dalam melakukan pekerjaan itu sendiri karyawan membutuhkan keahlian dalam menjalankan pekerjaan tersebut guna untuk meningkatkan kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*)
Sebagai atasan dituntut untuk menghargai pekerjaan para karyawannya dan sebagai karyawan menganggap seorang atasan adalah sosok yang perlu dihormati.
3. Teman Sekerja (*Workers*)
Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasannya dan karyawan dengan karyawan berbeda atau sama bagian pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*)
Promosi ini berhubungan dengan ada dan tidak peluang karyawan untuk mendapatkan pengembangan karir ditempat kerja
5. Upah (*Pay*)
Dianggap sebagai aspek layak atau tidaknya pemenuhan kebutuhan karyawan

Lestari dan Irfani (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai non medis RSUD Sleman.

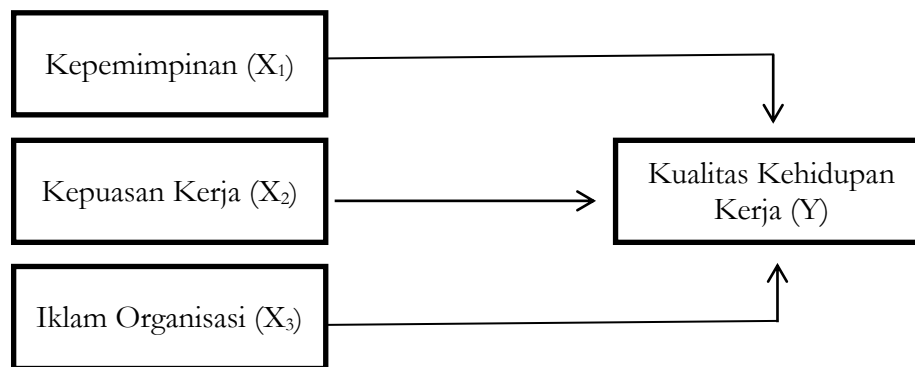
Iklm Organisasi

Iklm organisasi adalah ungkapan karyawan yang berhubungan secara langsung dengan organisasi yang berkaitan dengan apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi dengan terus-menerus dapat mempengaruhi tindakan dan karakter organisasi serta kinerja karyawan dan organisasi (Wirawan, 2007). Berikut aspek iklim organisasi menurut Wirawan (2007):

1. Lingkungan fisik, seperti kondisi ruang kerja dan alat produksi yang dapat membantu kegiatan operasional serta proses produksi yang menghasilkan produk sesuai dengan target.
2. Lingkungan Sosial, yaitu kontak antara pemimpin dan karyawan dan sesama rekan kerja yang mengkondisikan hubungan yang mendukung.
3. Sistem Manajemen, seperti tingkatab struktur dan birokrasi, standar serta prosedur kerja yang efisien dan produktif.

Botutihe (2010) membuktikan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Sehingga hipotesis ke tiga pada penelitian ini adalah:

H3: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai non medis RSUD Sleman.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Pada bulan Juni – Juli 2021 penelitian ini dilakukan di RSUD Sleman yang beralamat di Jalan Bhayangkara No. 48 Murangan, Triharjo, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, DIY. Data primer dalam penelitian ini adalah berwujud jawaban-jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa profil rumah sakit dan data kepegawaian di RSUD Sleman. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data diolah menggunakan SPSS dengan teknik analisis linier berganda.

Hasil dan Diskusi

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu angket atau alat ukur. Uji validitas dalam penelitian ini berjumlah 43 pertanyaan. Semua pertanyaan dinyatakan valid karena hasil uji r hitung > rtabel dan nilai sig < 0,05. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat kestabilan item kuesioner apabila diuji secara berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini berjumlah 43 pernyataan. Semua pertanyaan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

| Variabel | B | Std. Error | T | sig |
|-----------------------|--------|------------|-------|------|
| (Constant) | 32.692 | 3.552 | 9.204 | .000 |
| Kepemimpinan(X1) | .878 | .174 | 5.056 | .000 |
| Kepuasan Kerja (X2) | .559 | .111 | 5.015 | .000 |
| Iklim Organisasi (X3) | .342 | .130 | 2.635 | .010 |
| Adjusted R2 | 0,634 | | | |
| Fhitung | 59.948 | | | |

Sumber: Data primer diolah (2021)

Hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,878, artinya jika variabel kepemimpinan dinaikkan satu satuan maka kualitas kehidupan kerja akan naik sebesar 0,878, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- b. Variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,559. Artinya jika variabel kepuasan kerja dinaikkan satu satuan maka kualitas kehidupan kerja akan naik sebesar 0,559 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- c. Variabel iklim organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,342. Artinya jika variabel iklim organisasi dinaikkan satu satuan maka kualitas kehidupan kerja akan naik sebesar 0,342, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau sendiri-sendiri (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karena memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,056 > 1,984$ maka hipotesis pertama diterima.
- b. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karena memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,015 > 1,984$ maka hipotesis kedua diterima.
- c. Variabel Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karena memiliki nilai sig sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,635 > 1,984$ maka hipotesis ketiga diterima

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan iklim organisasi (independen) berpengaruh bersama-sama terhadap variabel kualitas kehidupan kerja (dependen) (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen karena memiliki nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $59,948 > 2,70$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Pada tabel 1 di atas diketahui nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,634 artinya bahwa kemampuan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan iklim organisasi menjelaskan kualitas kehidupan kerja sebesar 63,4% dengan kata lain variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan mempengaruhi Y 63,4% yang sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kualitas kerja, dan iklim organisasi. Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut diatas maka dapat disampaikan. Berikut saran berdasarkan hasil penelitian ini Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sleman. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sleman sebaiknya menciptakan hubungan yang harmonis kepada karyawan, memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan seperti memberikan insentif sesuai dengan jobdesk yang mereka kerjakan agar mereka merasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi dan memberikan standar kerja yang jelas agar karyawan dapat memanfaatkan waktu semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti memberikan bimbingan teknologi secara berkala dan melakukan studi banding dengan rumah sakit umum daerah lainnya.

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperluas variabel-variabel lain yang mempengaruhi *quality of work life* seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir, upah dan kesejahteraan.

Referensi

- Botutihe N, S. (2010). Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Quality Of Work Life. *Inovasi*, 7(4), 250-253.
- Cascio, W. F. (2016). *Managing Human Resources: Productivity. Quality of Work Life*, Profit Edited 10. New York: Mc Graw Hil lEducation.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irfani, A. dan Lestari I, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. *Prosiding Manajemen*, 5(1).
- Levi. (2002). *Pengertian, Teori, Aspek Kepuasan Kerja*. Diunduh dari <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/17pengertian-kepuasan-kerja-menurut-para-ahli-teori-aspek-faktor.html>.
- RSUD Sleman. (2020). *Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Sleman*. Diunduh dari <https://rsudsleman.slemankab.go.id/>
- Sambul M, S., dan Jensem B, M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Perum Pegadaian Kantor Pusat Wilayah V Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), p1-5.
- Sinha, Chandrashu. (2012). Factor Affecting Quality of Work Life Epirical Evidence From Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 2(11), 31-40.
- Werther W.B., dan Keith D. (2002), *Human Resources and Personnel Management*, McGraw-Hill Book Co, Fourth Edition, Singapore.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Ed.1. Jakarta: Salemba Empat.