

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS DI RS WAVA HUSADA)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

Afrinda Nadhirotul Auliyah

(NIM : 21612011012)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
DI RS WAVA HUSADA)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

Afrinda Nadhirotul Auliyah
(NIM : 21612011012)

**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

**MALANG
2025**

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Afrinda Nadhirotul Auliyah
NIM : 21612011012
HARI : Selasa
TANGGAL : 10 juni 2025
JUDUL : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya
Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di RS
Wawa Husada)

DINYATAKAN LULUS

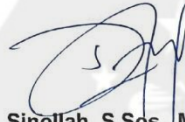
MAJELIS PENGUJI



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



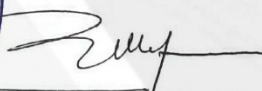
Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 1 Juli 2025

Yang menyatakan,



Afrinda Nadhirotul A

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Dengan penuh rasa syukur dan cinta,
karya sederhana ini kupersembahkan untuk:*

*Ayah dan Ibu tercinta,
yang selalu menjadi sumber doa, semangat, dan kasih tanpa akhir.
Segala perjuangan ini tak lepas dari ridha dan restu kalian.*

*Suamiku tersayang,
yang selalu sabar, mendukung, dan menjadi penyemangat dalam
setiap langkahku.
Terima kasih atas cinta, doa, dan pengertianmu.*

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Afrinda N.A, 2025. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Wava Husada (Pembimbing: Sinollah, S. Sos, M.AB)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan studi kasus di Rumah Sakit Wava Husada. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan non-medis sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan software SPSS versi 27, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas dan multikolinearitas), serta uji regresi linier berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan simultan. Berdasarkan hasil pembahasan, ditemukan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang membentuk kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu mendorong semangat kerja, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman menciptakan suasana positif di tempat kerja. Budaya organisasi juga menunjukkan peran dalam membangun nilai-nilai kerja bersama, meskipun implementasinya masih perlu diperkuat secara menyeluruh di setiap unit organisasi. Temuan ini mendukung teori-teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan kekuatan budaya organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Rumah Sakit Wava Husada

ABSTRACT

Afrinda N.A, 2025. The Influence of Leadership, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at Wava Husada Hospital (Supervisor:Sinollah, S. Sos, M.AB)

This study aims to analyze the influence of leadership, work environment, and organizational culture on employee job satisfaction, with a case study at Wava Husada Hospital. The approach used in this study is quantitative with a survey method, where data is collected by distributing questionnaires to non-medical employees as respondents. Data analysis was carried out using SPSS software version 27, which includes validity and reliability tests, classical assumption tests (normality and multicollinearity), and multiple linear regression tests to see the influence of each variable partially and simultaneously. Based on the results of the discussion, it was found that leadership and work environment are important factors that shape employee job satisfaction. Effective leadership can encourage work enthusiasm, while a comfortable work environment creates a positive atmosphere in the workplace. Organizational culture also shows a role in building shared work values, although its implementation still needs to be strengthened comprehensively in each organizational unit. These findings support theories that state that job satisfaction is influenced by the quality of leadership, work environment conditions, and the strength of organizational culture.

Keywords: Leadership, Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction, Wava Husada Hospital.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, karunia, dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI RS WAVA HUSADA)** ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Imron Rosyadi Hamid, SE, M.Si., Phd selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
2. Bapak M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesainya proposal skripsi ini.
3. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan kepada mahasiswa manajemen khususnya bagi penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

4. Bapak Sinollah, S.Sos., M.Ab selaku Pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan hingga terselesaikan proposal skripsi ini.
5. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M sebagai Penguji yang telah memberikan kritik, saran dan masukan yang membangun selama pelaksanaan seminar Proposal.
6. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Seluruh pegawai Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen yang ikut berperan dalam penelitian dan penulisan proposal skripsi ini.
8. Ayah dan ibu tersayang, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, serta dukungan material dan spiritual selama ini. Sujud dan terima kasih yang dalam penulis mempersembahkan kepada Ibu tercinta atas dan dorongan yang kuat, kebijaksanaan yang telah diberikan dan doa-doanya.
9. Suami tercinta terimakasih atas doa, dukungan moral, motivasi, dan pengertian yang tiada henti selama penulis menyelesaikan skripsi ini. Kehadiran dan dorongan Anda menjadi kekuatan terbesar bagi saya.

Malang, 30 November 2024



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 15
1.1 Latar Belakang	15
1.2 Rumusan Masalah	20
1.3 Tujuan penelitian	20
1.4 Manfaat Penelitian	21
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 23
2.1 Kajian Empiris	23
2.2 Kajian Teoritis.....	29
2.2.1 Kepuasan Kerja.....	29
2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	29
2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	30
2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	32
2.2.2 Kepemimpinan.....	34
2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	34
2.2.2.2 Faktor -faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.....	35
2.2.2.3 Indikator Kepemimpinan	37
2.2.3 Lingkungan Kerja	39
2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	39
2.2.3.2 Faktor – faktor yang mempengarudi lingkungan kerja.....	40
2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	42
2.2.4 Budaya Organisasi	44
2.2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	44
2.2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi	46
2.2.4.3 Indikator Budaya Organisasi.....	48
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	49
2.3.1 Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja.....	49
2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	50
2.3.3 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	51
2.4 Kerangka Berfikir.....	52
2.5 Hipotesis Penelitian.....	54

BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1 Rancangan Penelitian	56
3.2 Lokasi Penelitian	56
3.2.1 Tempat Penelitian	56
3.2.2 Waktu Penelitian	57
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya.	57
3.3.1 Variabel Independen	57
3.3.2 Variabel Dependen	58
3.3.3 Definisi Operasional	58
3.3.4 Pengukuran Variabel Penelitian.....	65
3.4 Populasi dan Sampel	66
3.4.1 Pengertian Populasi	66
3.4.2 Pengertian Sampel.....	66
3.5 Pengumpulan Data.....	67
3.5.1 Kuesioner	67
3.5.2 Observasi	68
3.6 Teknik Analisis Data.....	69
 BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	 75
4.1 Sejarah dan Profil Rumah Sakit Wawa Husada.....	75
4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Wawa Husada	75
4.1.2 Profil Rumah Sakit Wawa Husada.....	76
4.1.2.1 Visi.....	76
4.1.2.2 Misi	76
4.1.2.3 Motto, Nilai dan Jargon	77
4.1.2.4 Falsafah dan Makna Logo	77
4.1.2.5 Nilai dan Budaya Kerja.....	78
4.2 Hasil Penelitian.....	78
4.2.1 Karakteristik Responden	79
4.3 Deskripsi Data Penelitian	84
4.3.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	85
4.4 Analisis Data	93
4.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas.....	93
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	99
4.4.2.1 Uji Normalitas	99
4.4.2.2 Uji multikolinearitas	101
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	102
4.4.3 Uji Linear Berganda.....	103
4.4.3.2 Uji t (Uji Parsial).....	108
4.4.3.3 Uji Determinasi F (Kelayakan)	109
4.4.3.4 Uji Koefisien determinasi R^2	110
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	112
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wawa Husada.....	112
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wawa Husada.....	114
4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wawa Husada.....	116
4.5.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wawa Husada.....	117

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	121
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran	121

DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN – LAMPIRAN	129



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu.	10
Tabel 2. Jadwal Penelitian	43
Tabel 3. Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	48
Tabel 4. Skor Penilaian	52
Tabel 5. Skala Likert	54
Tabel 6. Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 7. Usia Responden	67
Tabel 8. Tahun Masa Bekerja Responden	68
Tabel 9. Jabatan Responden	69
Tabel 10. Descriptive statistics	71
Tabel 11. Kuesioner Kepemimpinan (X1)	73
Tabel 12. Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)	74
Tabel 13. Budaya Organisasi (X3)	75
Tabel 14. Kepuasan Kerja (Y1)	77
Tabel 15. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	79
Tabel 16. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	80
Tabel 17. Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 18. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y1)	82
Tabel 19. Uji Reabilitas	83
Tabel 20. Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	85
Tabel 21. Uji multikolinearitas	86
Tabel 22. Hasil regresi linier berganda	89
Tabel 23. Uji T (Parsial)	94
Tabel 24. Uji Determinasi F (Kelayakan)	94
Tabel 25. Uji koefisien determinasi	95



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	40
Gambar 2. Logo Rumah Sakit Wava Husada	63
Gambar 3. Grafik P Plot.....	84
Gambar 4. <i>Scstterplot</i>	88



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup.....	113
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 3. Data Hasil Responden.....	118
Lampiran 4. Uji Validitas	120
Lampiran 5. Uji Reabilitas	124
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik	125
Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian	118
Lampiran 8. Kuesioner Hasil Responden.....	118



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai peranan paling penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia memengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem lingkungan itu sendiri. Menurut Han et al. (2019), keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki hanya dapat terwujud berkat kinerja organisasi dalam memahami kebutuhan karyawannya, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang baik, dan budaya organisasi yang baik sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Organisasi dalam melaksanakan program kerja yang telah disusun pada dasarnya selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan program kerja dalam suatu organisasi dapat berupa dengan meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan dapat lebih efektif dalam bekerja. Menurut Yuliana et al. (2020), seorang individu apabila merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dengan hasil yang ia dapatkan. Banyak hal yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti gaji yang diterima, hubungan dengan karyawan

lainnya, lingkungan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya. Menurut Andika (2019), kepuasan kerja pada dasarnya bergantung pada apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaan mereka atau di luar pekerjaan mereka. Pada dasarnya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya juga cenderung memiliki produktivitas yang tinggi.

Meningkatnya kepuasan kerja pegawai secara tidak langsung akan berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat mendorong persaingan sehat antar karyawan serta mendukung perkembangan pribadi mereka. Menurut Lumenta (2019), kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga dapat dipahami sebagai ukuran keberhasilan dari hasil kerja tersebut. Kepuasan kerja karyawan akan tercapai jika faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan tersebut dapat terpenuhi dengan baik. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2017).

Menurut Fisher dan Robbins (2015), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara yang dipimpin dan yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Menurut Specchia et al. (2021), kepemimpinan didefinisikan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan saya potensi maksimum untuk menyelesaikan tugas, tujuan, atau proyek apa pun. Seorang pemimpin harus mampu berpikir

sistematis dan teratur, mempunyai pengalaman dan pengetahuan serta mampu merumuskan rencana apa yang akan dilakukan. Menurut Subhan (2012), apabila seseorang mampu berperan sebagai pengarah dan pendorong karyawan yang berorientasi pada tujuan, visi dan misi yang ditetapkan maka orang tersebut layak dikatakan sebagai pemimpin. Apabila seorang pemimpin mampu untuk bersikap adil dan mampu mengarahkan karyawannya ke arah yang berorientasi pada tujuan maka semua karyawan akan merasa dihargai dan puas terhadap pekerjaannya, dan juga sebaliknya, bila pemimpin memiliki sikap yang tidak adil, semena-mena dan tidak dapat membimbing dan mengarahkan karyawannya, maka karyawan tersebut akan merasa tidak nyaman di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Prasetyo et al. (2020), lingkungan kerja merupakan komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang kondusif akan merangsang kepuasan kerja, maka akan mempengaruhi semangat dan efektivitas kerja karyawan. Namun, penelitian sebelumnya belum secara spesifik menjelaskan bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek psikologis karyawan di sektor tertentu, seperti rumah sakit, yang memiliki tekanan kerja yang berbeda dibandingkan sektor lain. Selain itu, studi mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja di kalangan non-medis masih terbatas dan memerlukan penelitian lebih lanjut.

Setiap organisasi pasti mempunyai budaya yang mempunyai keunikan tersendiri antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya mewakili nilai-nilai moral yang disepakati dan dijadikan pedoman oleh setiap anggota

organisasi dalam berperilaku. Menurut Lumenta et al. (2019), budaya organisasi yang kuat apabila dapat meningkatkan kompetensi, mampu membangun komitmen dan konsistensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seluruh anggota organisasi. Meskipun demikian, penelitian terdahulu lebih banyak membahas budaya organisasi secara umum tanpa mengkaji secara mendalam karakteristik khusus budaya organisasi di institusi pelayanan kesehatan, seperti rumah sakit. Selain itu, masih terdapat kekurangan penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi bagaimana penerapan budaya organisasi di rumah sakit dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, terutama bagi karyawan non-medis yang memiliki peran pendukung, namun sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional rumah sakit.

Rumah Sakit Wawa Husada didirikan pada tahun 2006 untuk melayani masyarakat Malang Selatan. RS ini terus berkembang dengan menambah fasilitas dan meningkatkan kualitas layanan, sehingga meraih akreditasi Paripurna edisi STARKES pada 2022–2023. Saat ini, kapasitas pelayanan mencapai 249 tempat tidur, didukung oleh fasilitas seperti IGD (29 tempat tidur), Kamar Bersalin (10 tempat tidur), dan Instalasi Bedah dengan 5 ruang operasi. Selain itu, RS ini juga membuka Klinik Estetik dan Rekonstruksi Estetik. Penelitian Prasetyo et al. (2020), budaya organisasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang sama. Namun, penelitian tersebut dilakukan dalam konteks umum tanpa menyoroti institusi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, yang memiliki karakteristik budaya kerja, lingkungan, dan dinamika organisasi yang khas.

Peneliti memilih Rumah Sakit Wawa Husada sebagai objek penelitian karena rumah sakit ini merupakan salah satu rumah sakit swasta terkemuka di wilayah Malang Raya yang dikenal dengan komitmennya terhadap kualitas

pelayanan dan pengelolaan sumber daya manusia. Ketertarikan peneliti terhadap RS Wava Husada muncul karena rumah sakit ini tidak hanya berfokus pada pelayanan medis, tetapi juga menaruh perhatian besar terhadap pembinaan karyawan, pengembangan organisasi, dan pembentukan budaya kerja profesional. Selain itu, peneliti melihat bahwa RS Wava Husada memiliki dinamika organisasi yang menarik untuk dikaji, khususnya dalam konteks kepuasan kerja karyawan di tengah tantangan sektor kesehatan saat ini.

Dengan memilih RS Wava Husada sebagai lokasi penelitian, peneliti berharap dapat memperoleh gambaran nyata tentang bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi saling berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik, tetapi juga dapat menjadi masukan praktis bagi manajemen rumah sakit dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan kajian pustaka dan studi sebelumnya, ditemukan adanya research gap dalam hal konteks, populasi, dan hasil penelitian. Pertama, sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak meneliti pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara terpisah atau hanya pada tenaga medis, sehingga masih minim penelitian yang memfokuskan pada karyawan non-medis di rumah sakit, padahal mereka juga berperan penting dalam operasional layanan (Haryono, 2023; Sari et al., 2022). Kedua, terdapat inkonsistensi hasil antar penelitian, seperti pengaruh kepemimpinan yang signifikan dalam satu studi (Gupta & Sharma, 2021) namun tidak signifikan dalam studi lain (Kumar et al., 2020). Ketiga, belum banyak penelitian yang dilakukan dalam konteks lokal, khususnya rumah sakit swasta di daerah Malang Selatan seperti RS Wava Husada, yang memiliki

budaya dan sistem kerja tersendiri. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk memberikan kontribusi penelitian dengan judul, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wawa Husada..”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Wawa Husada?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Wawa Husada?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Wawa Husada?
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Wawa Husada?

1.3 Tujuan penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Wawa Husada.
2. Mengetahui dan menganalisis Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Wawa Husada.

3. Mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Wawa Husada.
4. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Wawa Husada di RS Wawa Husada.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penulisan dan bahan bacaan terkait yang sama dengan penelitian ini.

b. Manfaat praktis

Secara praktis diharapkan mampu memberikan masukan untuk perusahaan dalam membuat kebijakan dan mengatasi berbagai masalah mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

1. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM

beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Manfaat peneliti yang akan datang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

3. Bagi Akademik sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, referensi dan menyajikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa dan mahasiswi Universitas Islam Raden Rahmat Malang.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT