

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF. Dr. Hi. ALOEI SABOE KOTA GORONTALO

Ifra Salsabilla Al-Amri¹ Haldi Vanni Alam² Lisda L. Asi³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: Ifrasalsabilla3009@gmail.com

Abstract: *This study aimed to determine the effect of servant leadership on employee job satisfaction at Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe Regional General Hospital in Gorontalo City. The independent variable in this study is Servant Leadership (X), while the dependent variable is Employee Job Satisfaction (Y). Data collection was done using questionnaires. The population of this study consists of 511 employees at the Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe Regional General Hospital in Gorontalo City and a sample of 102 respondents were determined using Slovin's formula. The analysis tools used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results indicate that servant leadership has a significant positive effect on employee job satisfaction. The R Square value is 62%, meaning that the employee job satisfaction variable can be explained by the servant leadership variable. The remaining 38% is explained by other unrelated variables, such as performance, discipline, and others.*

Keywords: *Servant Leadership and Employee Job Satisfaction*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh servant leadership terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe Kota Gorontalo. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Servant Leadership (X), sedangkan variable terikatnya adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah 511 karyawan di rumah sakit umum daerah Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe Kota Gorontalo sedangkan sampel yang berjumlah 102 responden ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Alat uji analisis terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai R Square yaitu sebesar 62% yang berarti bahwa variable kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable servant leadership. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kinerja, kedisiplinan dan lain sebagainya.*

Kata Kunci: *Servant Leadership; Kepuasan Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pada era MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) saat ini, setiap rumah sakit dituntut untuk mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya. Rumah sakit diharapkan mampu menghasilkan pelayanan yang berkualitas dengan harga yang kompetitif. Hal tersebut dapat terwujud apabila rumah sakit memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten di bidangnya. Untuk itu diperlukan manajemen SDM yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap rumah sakit karena mendorong berkembangnya rumah sakit. Mangkunegara(2006). Menurut Hasibuan (2017) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya servant leadership yang dapat mengayomi karyawan, serta didukung oleh kompensasi yang memuaskan dari perusahaan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik serta merasa puas terhadap kinerja mereka. Servant Leadership yang efektif akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan, kepuasan kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2018); Asdiyanti (2019); (Servant et al., n.d.) bahwa Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu.

Menurut Hani Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. (Yuli Wiliandari 2015).

Karimah (2017) menemukan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit pemerintah Kota Gorontalo sebesar 63,87%. Variabel yang menentukan kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, gaji, supervisi, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi rumah sakit, hubungan interpersonal, status, dan keamanan. Dalam penelitian ini peneliti memilih penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe Kota Gorontalo. Selain itu jumlah keseluruhan tenaga kerja yang berada di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

Di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe Kota Gorontalo menyadari bahwa tercapainya organisasi tergantung dari kepuasan kerja karyawan dan pimpinannya, namun pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe Kota Gorontalo dihadapkan beberapa permasalahan kepuasan berdasarkan pekerjaan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap karyawan menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja berdasarkan pekerjaan yaitu karyawan tidak menyelesaikan tugas dalam melayani pasien tepat waktu, bekerja tidak sesuai dengan jam kerja, keterlambatan dalam pengumpulan laporan kegiatan bulanan sehingga berpengaruh dalam keterlambatan penerimaan gaji khususnya pada pegawai TPK (Pegawai Kontrak).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe Kota Gorontalo diketahui bahwa kepuasan karyawan menurun disebabkan oleh rendahnya kerja sama antar karyawan, komunikasi antar karyawan dan pimpinan yang terbatas, karyawan jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan tentang pembagian jadwal dinas, pengawasan yang kurang dari pimpinan menyebabkan menurunnya tingkat kehadiran yang ditunjukkan dengan karyawan yang tidak hadir tanpa surat keterangan atau surat ijin.

Penelitian ini menggunakan teori dari Andes (2015) yang mengatakan bahwa Servant Leadership memiliki pengaruh positif dalam menciptakan kepuasan karyawan (Willie Surya Setiawan 2019). Anwar dan Tinton (2015) menyatakan kepuasan kerja karyawan dapat tercipta dengan baik melalui peran Servant Leadership. Hal ini didukung oleh Aditya dan Ayu (2016) bahwa Servant Leadership memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Fery et al., 2013) mengatakan penerapan Servant Leadership memiliki pengaruh positif dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. (Asif et al., 2013) menyatakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh Servant Leadership. Menurut Miller et.al.,(1991) dalam (Rahmat Runa 2020) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Maka dari itu peran pemimpin dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan. Jika hal ini dapat diterapkan pada suatu perusahaan maka diharapkan kepuasan kerja pegawai akan tercipta. Gaya kepemimpinan yang tepat untuk melayani adalah Servant Leadership.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan kuesioner. Dimana data yang dikumpulkan adalah pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Metode penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numeric (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pendekatan kuantitatif biasanya dilakukan pada penelitian inferensial dan berdasar pada kesimpulan dan pengujian hipotesis. Penelitian ini berupaya menggunakan pendekatan penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh faktor-faktor yang dianalisis yaitu variabel *Servant Leadership* (X), terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe Kota Gorontalo, Wongkaditi, kec. Kota Utara, Kota Gorontalo 96115. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai dengan Agustus 2023. Semua langkah-langkah penelitian ini mulai dari persiapan hingga pelaksanaan penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sanusi (2014:87) "Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menggambarkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe Kota Gorontalo yang berjumlah 511 karyawan. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. berdasarkan definisi di atas dapat dikatan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah $511 \times 20\% = 102,2$. Sehingga sampel menjadi 102 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Gambar Umum Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe, Wongkaditi, kec. Kota Utara, Kota Gorontalo 96115. Merupakan salah satu rumah sakit umum yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Gorontalo. Nama Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe disematkan kepada rumah sakit ini sebagai bentuk penghargaan masyarakat Gorontalo kepada salah satu dokter pejuang kemerdekaan Indonesia di Gorontalo. Saat ini Rumah Sakit Umum Daerah Prof Dr Aloi Saboe menjadi rumah sakit terbesar di Provinsi Gorontalo dan menjadi pusat rujukan pelayanan kesehatan di Provinsi Gorontalo.

Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe dibangun pada tahun 1926 dan dimanfaatkan sejak tahun 1929 dengan nama RSUD Kotamadya Gorontalo. Semula hanya satu gedung yang terdiri dari 4 (empat) ruangan, yaitu apotek, poli klinik, dan rawat inap. Tahun demi tahun bangunan ditambah dan sejak akhir PELITA I (1978), pembangunan Rumah Sakit fisik maupun non fisik ditambah. Pada tahun 1979, Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe ditetapkan dengan SK MENKES RI Nomor: 51/Men.Kes/SK/II/79 sebagai rumah sakit kelas C yang memenuhi persyaratan 4 (empat) spesialis dasar.

Tahun 1991 dan tahun 1992 ditambah spesialis mata dan spesialis anak dan tahun 1995 ditambah spesialis THT. Pada tanggal 17 September 1987 berubah nama menjadi Rumah Sakit Umum Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe Gorontalo yang diambil dari nama seorang perintis kemerdekaan putra daerah yang diabdikan sebagai penghargaan atas pengabdianya dibidang kesehatan dan ditetapkan berdasarkan SK Walikotamadya Gorontalo No. 97 tahun 1987. Pada tanggal 31 Agustus 1995 oleh PEMDA Tingkat II (Walikotamadya KDH Tingkat II Gorontalo) diusulkan kenaikan kelas Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe dari kelas C Plus ke kelas B Non Pendidikan.

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Walikota Gorontalo Nomor: 315 tanggal 25 Maret tahun 2002 RSUD Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe ditetapkan menjadi Badan Pengelola RSUD Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe Kota Gorontalo dan berkedudukan sebagai unit pelaksana pemerintah di bidang pelayanan kesehatan masyarakat yang berlokasi di Jalan Sultan Botutihe No. 7 Kelurahan Heledulaa Selatan Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo. Pada tanggal 19 Maret 2005 dilaksanakan relokasi ke rumah sakit baru di Jalan Taman Pendidikan Kelurahan Wongkaditi Timur Kecamatan Kota Utara

Kota Gorontalo dengan luaslahan 5,4 Ha. Relokasi rumah sakit tersebut dipersiapkan sejak tahun 2001.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui profil responden secara umum yang menjadi sampel dalam penelitian, karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja dan status pekerjaan. Berikut data karakteristik responden :

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-laki	11	10,8	10,8	10,8
Valid	Perempuan	91	89,2	89,2	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah 102 responden, yang terdiri dari responden laki-laki sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 10,8% dan responden perempuan sebanyak 91 orang dengan presentase 89,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe yang menjadi responden lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

Tabel4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	20-30	61	59,8	59,8	59,8
Valid	31-40	28	27,5	27,5	87,3
	>40	13	12,7	12,7	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia adalah 102 responden, yang terdiri dari 61 orang 20-30 tahun, 28 orang 31-40 tahun dan 13 orang > 40 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe yang menjadi responden lebih banyak berusia 20-30 tahun.

Tabel4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	D III	40	39,2	39,2	39,2
	D IV	18	17,6	17,6	56,9
Valid	S1	3	2,9	2,9	59,8
	S1 Profesi	41	40,2	40,2	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah 102 responden, yang terdiri dari 40 orang yang berpendidikan D III, 18 orang yang D IV, 3 orang yang S1 dan 41 orang yang S1 Profesi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah

Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe yang menjadi responden lebih banyak berpendidikan S1 Profesi. Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3 tahun	35	34,3	34,3	34,3
	3-5 tahun	17	16,7	16,7	51,0
	>5 tahun	50	49,0	49,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama kerja adalah 102 responden, yang terdiri dari 35 orang yang < 3 tahun, 17 orang yang 3-5 tahun dan 50 orang yang > 5 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe yang menjadi responden lebih banyak lama kerja yang > 5 tahun.

Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	39	38,2	38,2	38,2
	Kontrak	63	61,8	61,8	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan status karyawan adalah 102 responden, yang terdiri dari 39 orang yang tetap dan 63 orang yang kontrak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe yang menjadi responden lebih banyak yang kontrak.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.6 Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Servant Leadership</i>	102	42,00	105,00	75,9412	13,72922
Kepuasan Kerja Karyawan	102	34,00	85,00	60,7549	9,52374
Valid N (listwise)	102				

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.9 terdapat dua variabel penelitian yang digunakan yaitu variabel *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja karyawan dengan jumlah penelitian sebesar 102 data observasi dengan masing – masing variabel memiliki jumlah standar deviation yang lebih kecil dari nilai mean, dimana semakin kecil nilai standar deviation dari nilai mean berarti bahwa variasi nilai data hampir sama.

Variabel *Servant Leadership* memiliki nilai standar deviation 13.72922 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai mean sebesar 75,9412. Dengan nilai maximum adalah 105,00 dan nilai minimum adalah 42,00. Variabel Kepuasan Kerja karyawan memiliki nilai standar deviation 9,52374 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai mean sebesar 60,7549. Dengan nilai maximum adalah 85,00 dan nilai minimum adalah 34,00.

Uji Regresi Linear Sederhana

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan hasilnya dipenuhi, tahap selanjutnya yaitu dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linear sederhana :

Tabel 4.7 Hasil uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	19,275	3,299		5,842	,000
1 Servant Leadership	,546	,043	,787	12,773	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja karyawan

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil analisis data di atas, model regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 19,275 + 0,546x + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 19,275 menunjukkan nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja karyawan dengan ketentuan nilai variabel Servant Leadership bernilai konstan.

Nilai koefisien regresi variabel X (Servant Leadership) sebesar 0,546, menunjukkan setiap perubahan variabel Servant Leadership sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan sebesar 0,546.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,787a	,620	,616	5,90009

Predictors: (Constant), X Servant Leadership
 Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan R Square adalah 62,0%. Artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Servant Leadership. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, kinerja, kompensasi dan lain sebagainya.

Uji Parsial (t)

Uji t atau lebih dikenal dengan sebutan uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terkait. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah :

Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai sig. t < α = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai t hitung < t tabel dan nilai sig. t > α = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji Parsial (t) dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji t Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19,275	3,299		5,842	,000
	Servant Leadership	,546	,043	,787	12,773	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
 Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji parsial (t), dapat dilihat bahwa variabel Servant Leadership memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0.787 bernilai positif dan nilai t-hitung sebesar 12,773 > t-tabel 1,659 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 > 0,05 yang artinya Servant Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut berarti bahwa :

H1 : Servant Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, telah diketahui bagaimana pengaruh variabel X (Servant Leadership) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan). Variabel X berperan sebagai variabel bebas sedangkan variabel Y berperan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe dengan jumlah populasi 511 karyawan, sedangkan jumlah sampelnya yaitu sebanyak 102 responden yang diambil dari jumlah populasi tersebut.

Pada bagian pembahasan ini, peneliti akan membahas secara terperinci mengenai pengaruh Servant Leadership terhadap Kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe secara parsial berdasarkan hasil yang didapatkan setelah pengolahan data. Variabel Servant Leadership berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat servant leadership yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya kasih sayang, pemberdayaan, visi dan kerendahan hati serta kepercayaan meningkatkan rasa kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2020) yang menyimpulkan bahwa servant leadership berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Servant leadership mampu memberikan inspirasi, arahan dan menghargai kontribusi karyawan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe.

Seorang pemimpin dengan semangat melayani orang-orang yang dipimpinnya serta memunculkan kepuasan dalam diri orang yang dipimpinnya, secara khusus kepuasan terhadap pemimpin yang bisa menjangkau bawahannya dan memberikan bantuan, pertolongan, dan juga solusi dalam penyelesaian masalah. Selain itu pemimpin juga dapat membentuk keadaan yang mendukung di dalam lingkungan bekerja sehingga terciptanya rasa saling peduli dan membuat pekerja dapat bekerja sama dengan rekan-rekan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa servant leadership berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan servant leadership bisa memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dengan menunjukkan integritas, memberdayakan bawahan, dan melakukan pendelegasian tugas kepada bawahannya. Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah positif atau negatif, maka dilakukan uji regresi linear sederhana. Dari hasil yang diperhitungkan, diperoleh angka koefisien regresi sebesar 0,546. Artinya bahwa setiap penambahan 1 tingkat servant leadership (X), maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,546. Karena nilai regresi linear sederhana bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa servant leadership (X) bernilai positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah apakah terdapat pengaruh servant leadership terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat pada uji parsial (uji t), maka H0 di

tolak dan H1 diterima. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara servant leadership dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD Aloe Saboe. Selanjutnya berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 62%. Artinya bahwa pengaruh yang diberikan servant leadership terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 62%. Sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh positif dan signifikan Servant Leadership terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa meningkatnya Servant Leadership akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja karyawan. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif Servant Leadership terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Aloe Saboe. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handoyo (2010), Zaluchu (2011), Saragih, Djastuti, Perdhana (2014) bahwa Servant Leadership berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Adapun hasil penelitian Prabandewi dan Indrawati (2016) yang menyatakan bahwa Servant Leadership ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil penelitian lain dari Putra (2013) juga mengatakan penerapan Servant Leadership memiliki pengaruh positif dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung hasil temuan Damara (2015) bahwa Servant Leadership justru tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian, dapat disimpulkan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi. Aloe Saboe Kota Gorontalo. Dengan demikian hipotesis penelitian yang sebelumnya pada bab II terbukti dan diterima.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti yang mungkin dapat berguna bagi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Hi Aloe Saboe Kota Gorontalo .

1. Meningkatkan Servant Leadership yang dapat dilakukan dengan cara lebih memperhatikan dimensi kasih yang terdiri dari ketertarikan pemimpin pada kepribadian karyawan, perhatian pemimpin kepada karyawan, kasih sayang dalam tindakan pemimpin kepada karyawan, kepedulian pemimpin kepada para karyawan, budaya beretika tinggi yang diciptakan oleh pemimpin. Sehingga para pemimpin harus dapat memberikan perhatian kepada para bawahan dengan baik melalui beragam tindakan dan etika yang diterapkan ditempat kerja.
2. Meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan yang dapat dilakukan dengan cara lebih memperhatikan pemberian pekerjaan kepada para karyawan agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan merasa puas pada pekerjaan yang diberikan oleh rumah sakit dengan menyesuaikan penempatan karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan yang dibutuhkan oleh rumah sakit.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja seperti motivasi kerja, kompensasi, promosi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. Carke, S. Sloane, D. Sochalski, J. Busse, R. Clarke, A. Giovannetti, P. et al. (2001). Nurses report on hospital care in five countries. *J Health Affairs*.2001;(20). 43-45.
- Alvin Yuwono Pala'ngan (2021). Pengaruh Servant Leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerjaterhadap kinerja guru.
- Damara, valentina. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Alam Sejati. *AGORA* vol. 3, no 2.
- Diansanto Prayoga, Syifaul Lailiyah, Jayanti Dian Eka Sari (2017). Analisis Kepuasan Karyawan dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Banyuwangi
- Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, Metode Penelitian Kuantitatif : Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Gava Media. 2017

- Evvien Akbar, Nurhidayati (2018). Peningkatan Kinerja Melalui Servant Leadership, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak
- Hasibuan, SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisirevisi. Jakarta: Bumi Aksara
https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19867_3_BAB_III.pdf Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak. Evvien Akbar & Nurhidayati (2018).
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Mikel., Putra, A. N. J., & Setiawan, B. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*, 3(1), 28-38.
- Northouse, P.G. (2007). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: SAGEPublication.
- Patterson, K.A. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model*. Unpublished Doctoral Dissertation, Regent University.
- Pek NikeOktavia dan Devie (2014). Analisis Dampak Servant Leadership Terhadap Competitive Advantage
- Pohan, S.I. (2007). *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan*. Jakarta: EGC. Profil RSUD dr. Aloe Saboe Tahun 2017
- Rahmat Runa (2020) Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)
- Ramadhanti, SD. (2021). Pemerataan Sumber Daya Manusia Kesehatan Dalam Analisis Kinerja di Indonesia
- Rezilia Rindahati¹, Irfan Helmy (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Person Organization Fit Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS di UPTD Puskesmas Alian).
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Sanggita T. Putri (2022). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMAN 39 Jakarta
- Siagian, P samuel. (2019) Pengaruh Servant Leadeship dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ Skala Ordinal
Sumber http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1314/5/Bab_3_watermark.pdf
Sumber http://repository.unpas.ac.id/5699/8/Bab_III.pdf
Sumber <https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/124706-6011-Analisis%20tingkat- Metodologi.pdf>
- Sugiyono2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taufiqur Rachman, Siti Mujanah, NanisSusanti (2021). Servant Leadership, Self Awarenessdan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura
- Willie Surya Setiawan (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour, Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di PT.COBRA DENTAL GROUP.
- Yuandari, Esti dan Rahman, Topan Aditya. *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Bogor : In Media. 2018