

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan kesehatan di Indonesia merupakan suatu upaya yang dilakukan secara bersama oleh pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta untuk meningkatkan kesadaran serta kemampuan masyarakat dalam menjalani pola hidup sehat sehingga tercapai derajat kesehatan yang optimal. Salah satu bentuk implementasi dari pembangunan kesehatan tersebut adalah penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan, salah satunya rumah sakit. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan perawatn kepada masyarakat secara optimal. Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit sangat dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia di rumah sakit terdiri atas tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Tenaga kesehatan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan medis secara langsung kepada pasien, sedangkan tenaga non medis memiliki peran dalam mendukung kegiatan manajerial dan operasional rumah sakit yang tidak berkaitan secara langsung dengan pelayanan kesehatan kepada pasien (Ananda, 2024). Dengan demikian, keberadaan kedua kelompok sumber daya manusia tersebut sangat penting dalam mendukung terselenggaranya pelayanan kesehatan yang efektif dan berkualitas di rumah sakit.

Kinerja tenaga non medis di rumah sakit memiliki peran yang tidak kalah penting dibandingkan tenaga medis, karena keberhasilan pelayanan

kesehatan juga ditentukan oleh efektivitas fungsi administrasi, keuangan, rekam medis, sumber daya manusia, serta layanan penunjang lainnya (Aris Susanto et al., 2025). Meskipun tidak berinteraksi secara langsung dengan pasien, tenaga non medis bertanggung jawab memastikan proses pelayanan berjalan tertib, cepat, dan sesuai prosedur. Kinerja yang optimal dari tenaga non medis akan mendukung kelancaran operasional rumah sakit secara keseluruhan, sedangkan kinerja yang belum maksimal dapat berdampak pada terhambatnya alur pelayanan, ketidakefisienan administrasi, dan menurunnya kualitas layanan yang diterima masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tenaga non medis menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mewujudkan pelayanan kesehatan yang profesional dan berkualitas.

RSUD Prembun merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Kebumen yang berlokasi di Kecamatan Prembun dan menyediakan layanan IGD 24 jam, rawat inap, perawatan intensif (ICU, PICU, NICU, HCU), serta layanan penunjang seperti laboratorium, rehabilitasi medik, dan konsultasi gizi. Dalam mendukung keberlangsungan operasional, RSUD Prembun memiliki tenaga non medis berjumlah 128 orang Non ASN yang terdiri dari nutrisisionis sebanyak 3 orang, perekam medis 10 orang, staf akuntansi 4 orang, pengelola IT 3 orang, resepsionis 1 orang, staf hukum 1 orang, staf administrasi 16 orang, pengadministrasi penerimaan 7 orang, petugas pemulasaran jenazah 5 orang, petugas laundry 8 orang, petugas CSSD 2 orang, petugas IPRS 3 orang, petugas pos 3 orang, petugas kebersihan 27 orang, petugas taman 2 orang, pramusaji 13 orang, sopir 7 orang, dan satpam 13 orang. Tenaga non medis tersebut

memegang peran penting dalam menjaga kelancaran sistem manajerial dan mutu pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, efektivitas kinerja mereka perlu didukung melalui penerapan kepemimpinan transformasional, penciptaan iklim organisasi yang kondusif, serta peningkatan kepuasan kerja sebagai faktor penentu kinerja pegawai (Masrifah & Kuswinarno, 2024).

Sejalan dengan peran tersebut, tenaga non medis di RSUD Prembun berjumlah 128 orang dari total 445 pegawai, sehingga proporsinya mencapai sekitar 28,8%. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa tenaga non medis merupakan bagian penting dalam mendukung kelancaran operasional rumah sakit. Berbagai tugas yang dijalankan, seperti kegiatan administrasi, pengelolaan manajemen, keamanan, kebersihan, serta layanan penunjang lainnya, berkontribusi dalam menunjang proses pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Calundu, 2018). Oleh karena itu, dengan jumlah dan peran yang cukup besar tersebut, pengelolaan tenaga non medis perlu dilakukan secara optimal melalui kepemimpinan yang efektif, iklim organisasi yang kondusif, serta upaya peningkatan kepuasan kerja guna mendukung tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik.

Kinerja pegawai non medis di RSUD Prembun dinilai melalui beberapa unsur penilaian yang meliputi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Penilaian tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai non medis mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar organisasi serta mendukung kelancaran operasional rumah sakit. Aspek disiplin menjadi

indikator penting karena berkaitan dengan keteraturan dan ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, integritas dan komitmen mencerminkan tanggung jawab serta kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kerja sama dan kepemimpinan juga berperan penting karena lingkungan kerja di rumah sakit menuntut koordinasi yang baik antarunit kerja. Melalui penerapan sistem evaluasi kinerja yang konsisten, diharapkan kinerja pegawai non medis dapat terus ditingkatkan sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pelayanan serta pencapaian tujuan organisasi rumah sakit (Rajab, 2025).

Tabel I-1
Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja Pegawai Non Medis pada RSUD Prembun

No	Unsur Penilaian	Tahun		
		2023	2024	2025
1	SKP	83,5%	82,7%	84%
2	Orientasi Pelayanan	78,6%	77,9%	78,2%
3	Integritas	78,5%	78%	78,3%
4	Komitmen	91%	90,5%	91%
5	Disiplin	78,4%	77,5%	78,6%
6	Kerjasama	78,4%	78,1%	78,5%
7	Kepemimpinan	85%	84,5%	85%

Sumber: LKJIP 2025

Berdasarkan Tabel I-1, pencapaian kinerja pegawai non medis RSUD Prembun periode 2023–2025 menunjukkan tren yang fluktuatif. Unsur SKP sempat menurun dari 83,5% di tahun 2023 menjadi 82,7% di tahun 2024, sebelum kembali meningkat menjadi 84,0% di tahun 2025. Hal ini mengindikasikan adanya dinamika dalam efektivitas kerja pegawai. Unsur Orientasi Pelayanan juga mengalami penurunan dari 78,6% pada 2023 menjadi 77,9% pada 2024, meskipun sedikit membaik di 2025 dengan capaian 78,2%.

Demikian pula, Integritas turun dari 78,5% di 2023 menjadi 78,0% di 2024, lalu naik tipis ke 78,3% di 2025.

Job Satisfaction merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, termasuk pada tenaga non medis di RSUD Prembun. *Job Satisfaction* merupakan perasaan positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan (Octavia & Budiono, 2021). Tingkat *Job Satisfaction* yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya *Job Satisfaction* dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan organisasi. Hal ini juga berlaku pada tenaga non medis di RSUD Prembun yang memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional rumah sakit.

Job Satisfaction dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik pekerjaan, tingkat kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, serta hubungan antar rekan kerja (Sari et al. 2024). Kelima aspek tersebut menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Apabila faktor-faktor tersebut belum terpenuhi secara optimal, maka tingkat *Job Satisfaction* pegawai berpotensi mengalami penurunan yang dapat berdampak pada motivasi dan kinerja kerja. Menurut Eliyana et al. (2019) dan Badrianto & Ekhsan (2019), kepuasan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian Hajiali et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai non medis, ditemukan adanya indikasi bahwa *Job Satisfaction* belum sepenuhnya optimal. Misalnya, pegawai bagian rekam medis menyampaikan bahwa pekerjaannya cenderung berulang setiap hari tanpa adanya variasi atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru. Selain itu, gaji yang berkisar antara Rp1.400.000–Rp2.500.000 dianggap belum memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga menurunkan tingkat *Job Satisfaction*. Walaupun hubungan antar rekan kerja terjalin cukup baik, penghargaan yang diberikan masih terbatas pada poin jasa tahunan, sehingga motivasi kerja pegawai belum optimal.

Job Satisfaction dan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Peran pimpinan memiliki pengaruh besar dalam membentuk persepsi pegawai terhadap organisasi, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta mendorong semangat dan komitmen kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi (Ningrum & Purnamasari, 2022). Oleh karena itu, transformasional leadership menjadi salah satu faktor penting yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan peningkatan *Job Satisfaction* dan kinerja tenaga non medis.

Transformasional leadership merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan dan pengembangan bawahan melalui pemberian inspirasi, visi yang jelas, perhatian individual, serta dorongan intelektual (Ashari et al. 2025). Pemimpin dengan pendekatan transformasional tidak hanya menjalankan fungsi pengawasan administratif, tetapi juga membangun komunikasi yang terbuka, memberikan dukungan personal, serta mendorong pegawai untuk berinovasi dan mengembangkan potensi diri. Penerapan transformasional leadership yang efektif diyakini mampu meningkatkan *Job Satisfaction* karena pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan dilibatkan dalam proses kerja organisasi. Menurut Anshori et al. (2020) dan Hilton et al. (2021), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, Allozi et al. (2022) menemukan hasil berbeda, yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Menurut Anshori et al. (2020) dan Virgiawan (2021), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian Hasib et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai non medis di RSUD Prembun, diketahui bahwa pimpinan unit kerja telah melakukan briefing rutin dan memberikan arahan yang jelas terkait pelaksanaan tugas. Sebagian pegawai menyampaikan bahwa pendekatan yang bersifat inspiratif dan perhatian individual masih belum dirasakan secara merata. Misalnya, pegawai bagian administrasi menyebutkan bahwa briefing lebih banyak

berfokus pada target pekerjaan tanpa memberikan motivasi atau apresiasi atas pencapaian individu. Selain itu, kesempatan untuk menyampaikan gagasan atau inovasi dalam pekerjaan, seperti pengusulan perbaikan alur administrasi belum difasilitasi secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan *transformatif leadership* masih perlu diperkuat guna meningkatkan *Job Satisfaction* dan kinerja pegawai non medis secara lebih maksimal.

Job Satisfaction dan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga oleh iklim organisasi. Iklim organisasi mencakup suasana kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi, serta budaya dan sistem yang diterapkan di lingkungan kerja (Hutagalung & Ritonga, 2018). Iklim yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi sehingga kinerja individu maupun tim lebih optimal. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja, memunculkan stres, dan menghambat produktivitas pegawai.

Iklim organisasi adalah suatu gambaran perasaan para anggota organisasi, baik individu maupun kelompok, serta pihak lain yang berinteraksi dengan organisasi, mengenai apakah organisasi tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan, kondusif atau tidak kondusif, dan positif atau negatif (Julindrastuti & Karyadi, 2024). Hal ini menunjukkan bagaimana pegawai merasakan suasana kerja, dukungan, dan interaksi sosial dalam organisasi. Semakin positif iklim organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen pegawai, sedangkan iklim yang kurang kondusif dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan tugas dan inovasi. Menurut Imron et al. (2020) dan

Aqsariyanti et al. (2019), iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, Pratama & Pasaribu (2020) menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Dharma (2019), Sugiono et al. (2020), dan Anandita et al. (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai non medis di RSUD Prembun, iklim organisasi dinilai cukup kondusif tetapi masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperbaiki. Komunikasi antar bagian administrasi dan pelayanan medis kadang mengalami kendala koordinasi, misalnya antara bagian keuangan dan bagian logistik ketika terjadi keterlambatan pencatatan pengeluaran barang. Lingkungan kerja yang birokratis dan berlapis membuat pegawai kurang nyaman menjalankan tugas karena setiap keputusan harus melalui beberapa tingkatan persetujuan. Dukungan pimpinan memang dirasakan, tetapi keterbukaan informasi dan kerja sama antar unit belum sepenuhnya optimal; contohnya, pegawai bagian umum menyampaikan bahwa informasi terkait perubahan kebijakan sering terlambat diterima sehingga menimbulkan kesalahan administratif.

Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui pemberian motivasi, inspirasi, teladan, serta perhatian individual mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai non medis. Tingginya kepuasan kerja tersebut kemudian mendorong peningkatan efektivitas, produktivitas, dan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, *Job Satisfaction* berperan sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan

transformatif dan kinerja pegawai non medis. Menurut Hilton et al. (2021) dan Eliyana et al. (2019), kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang kemudian meningkatkan kinerja pegawai.

Iklim organisasi yang kondusif, ditandai dengan komunikasi yang terbuka, dukungan antarunit, struktur kerja yang jelas, serta suasana kerja yang nyaman, mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai non medis. Kepuasan kerja yang tinggi tersebut selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. Dengan demikian, *Job Satisfaction* menjadi variabel penghubung yang memperkuat hubungan antara iklim organisasi dan kinerja pegawai non medis. Menurut Pratama & Pasaribu (2020) serta Sugiono et al. (2020) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh *Transformational Leadership* dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening penting dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja tenaga non medis di RSUD Prembun. Tenaga non medis memiliki peran strategis dalam mendukung pelayanan rumah sakit, sehingga kinerja dan kepuasan kerja mereka secara langsung memengaruhi kualitas layanan kepada pasien. Meskipun kepemimpinan dan lingkungan kerja diyakini berpengaruh, hubungan mekanisme antara *Transformational Leadership*, iklim organisasi, kinerja, dan *Job Satisfaction* belum banyak diteliti pada RSUD Prembun. Diharapkan dapat memberikan pemahaman yang

lebih jelas tentang bagaimana kepemimpinan inspiratif dan iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, serta bagaimana kepuasan kerja bertindak sebagai penghubung antara keduanya, sehingga dapat menjadi dasar bagi perbaikan manajemen dan pengambilan kebijakan di rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Transformasional Leadership* Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Non Medis Di Rsud Prembun)**”.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun untuk mengetahui sejauh mana *Transformational Leadership* dan iklim organisasi memengaruhi kinerja pegawai non medis di RSUD Prembun, serta bagaimana *Job Satisfaction* berperan sebagai variabel intervening. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, sehingga mendukung perbaikan manajemen dan kualitas pelayanan rumah sakit. Berikut adalah rumusan masalah yang akan dianalisis lebih lanjut:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* tenaga non medis di RSUD Prembun?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* tenaga non medis di RSUD Prembun?

3. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga non medis di RSUD Prembun?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga non medis di RSUD Prembun?
5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga non medis di RSUD Prembun?
6. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga non medis melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening?
7. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga non medis melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan pembatasan ruang lingkup pekerjaan yang akan dilakukan terhadap permasalahan yang ada agar pembahasan menjadi lebih jelas dan terarah. Guna menghindari perluasan masalah, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan khusus pada Tenaga Non Medis yang bertugas di ruang inap pada RSUD Prembun.
2. Agar pembahasan tetap fokus pada tujuan penelitian ini, penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut :
 - a. Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil yang dicapai pegawai dan pencapaiannya yang dilakukan pegawai di tempat kerja. Kinerja dapat juga dikatakan sebagai satu set pengukuran dan nilai hasil yang dicapai serta integritas perilaku yang digunakan untuk melakukan pekerjaan (Pranogyo, 2021). Menurut Anshori et al (2020) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Absensi
- 5) Kemampuan Bekerja Sama

b. Job Satisfaction

Job Satisfaction dapat diartikan sebagai reaksi emosional sebagai hasil dari persepsi penyelesaian tugas, pemenuhan nilai kerja, dan pemenuhan kebutuhannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang berkenaan dengan pegawai yang meliputi afeksi atau perasaan, dan kognisi atau pemikiran saat mengevaluasi pekerjaan (Tumanggor, 2018). Menurut Hilton et al (2021), indikator *Job Satisfaction* sebagai berikut:

- 1) Penugasan Kerja
- 2) Komunikasi Antar Rekan Kerja
- 3) Kerjasama Antar Rekan Kerja
- 4) Pengawasan Kerja

5) Penghargaan

c. *Transformational Leadership*

Transformational Leadership dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dengan karakteristik kerja keras beserta bawahan untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan organisasi, membuat visi untuk memandu perubahan yang menginspirasi, dan melaksanakan perubahan bersama-sama dengan anggota kelompok yang berkomitmen (Thian, 2021). Menurut Anshori et al (2020) indikator *Transformational Leadership* sebagai berikut:

- 1) Panutan Ideal
- 2) Motivasi Inspiratif
- 3) Simulasi Intelektual
- 4) Pertimbangan Individu

d. Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah persepsi, perasaan, dan sikap yang dimiliki anggota organisasi tentang elemen dasar organisasi yang mencerminkan norma, nilai, dan sikap mapan dari budaya organisasi dan pengaruh individu perilaku baik positif atau negatif (Suryani, 2022). Menurut Sugiono et al (2020), indikator Iklim Organisasi sebagai berikut:

- 1) Struktur
- 2) Standar

- 3) Tanggung Jawab
- 4) Pengakuan
- 5) Dukungan

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* tenaga non medis di RSUD Prembun.
2. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *Job Satisfaction* tenaga non medis di RSUD Prembun.
3. Mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap kinerja pegawai tenaga non medis di RSUD Prembun.
4. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga non medis di RSUD Prembun.
5. Mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap kinerja pegawai tenaga non medis di RSUD Prembun.
6. Mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap kinerja pegawai tenaga non medis melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening.
7. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga non medis melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Berikut ini beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian tersebut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh *Transformational Leadership* dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, serta peran *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan bagi akademisi yang meneliti topik serupa, terutama dalam konteks rumah sakit daerah, sehingga memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja tenaga non medis.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen RSUD Prembun untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif, sehingga kinerja pegawai non medis lebih optimal.
- b. Dengan memahami peran *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening, manajemen dapat menyusun strategi dan kebijakan yang meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan pegawai,

sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan di RSUD
Prembun.

