

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Lailatul, 2018). Sumber daya manusia merupakan modal yang baik yang harus dipelihara dan dikembangkan, memiliki sumber daya yang handal akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Nasib, 2020). Sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaannya cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja (Riza, 2019). Untuk itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik (Rulyati, 2019)

Cara yang harus dilakukan untuk menjaga dan memelihara Sumber daya manusia di sebuah perusahaan adalah dengan cara memberikan kepuasan kepada karyawannya, kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan, kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap positif dari seseorang pada pekerjaannya. Kebahagiaan dan rasa senang merupakan hasil dari kepuasan kerja dan reaksi emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Peningkatan pengetahuan tentang pentingnya kepuasan kerja pada tenaga kesehatan harus menjadi masalah global. Saat ini di dunia, kepuasan pasien menjadi hal utama dalam peningkatan pelayanan dan pelayanan keperawatan merupakan faktor utama kepuasan pasien yang berhubungan dengan kualitas pelayanan kesehatan (Mouzadeh, dkk, 2018).

Kepuasan yang dirasakan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa seseorang karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya serta dapat memberikan sikap positif terhadap berbagai situasi ditempat kerja. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti kedisiplinan, semangat kerja, dan loyalitas (Rulyati, 2019).

Kepuasan tenaga kerja dalam suatu organisasi pada umumnya tentu dapat tercermin dari seberapa banyak tenaga kerja yang merasa senang dan betah bekerja dalam organisasi (Budi, 2018). Kepuasan kerja merupakan kunci dari produktifnya sebuah organisasi khususnya pelayanan kesehatan. Faktanya, kepuasan kerja dan kesejahteraan tenaga kesehatan memainkan peranan penting dalam kualitas pelayanan kesehatan. Kepuasan kerja perawat berhubungan dengan performa perawat, kualitas pelayanan, dan peningkatan kepuasan pasien.

Kepuasan kerja perawat berhubungan dengan banyak hal seperti kondisi pekerjaan, dukungan dari rumah sakit, kepemimpinan, dan struktur organisasi dari jajaran direksi (Liton dan Dawlat, 2020).

Untuk mengetahui kepuasan kerja pada pegawai rumah sakit Royal Prima Marelana, maka peneliti melakukan observasi terhadap beberapa indikator kepuasan kerja dengan kenyataan di lapangan. Untuk indikatornya seperti kepuasan promosi, program pelatihan dan pemberian kesejahteraan.

Program promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Rulyati, 2019). Hal lainnya yang bisa dilakukan oleh pimpinan selain untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, tentunya diluar dalam hal meningkatkan kinerja para karyawannya yakni dengan cara mempromosikan karyawannya yang berprestasi itu sendiri. Selain itu, pimpinan juga wajib memikirkan apa yang menjadi kesenangan para karyawannya salah satunya dengan cara memberi gaji/ upah yang wajar dan tunjangan yang layak setiap tahunnya serta mempersilahkan karyawannya untuk mengambil jatah cutinya. Dengan memberikan faktor kesenangan tersebut, diharapkan kepuasan atau semangat dalam bekerja tersebut lebih meningkat sehingga mempengaruhi dalam pencapaian target yang telah dibebankan perusahaan kepadanya (Wahyu, 2018).

Selain promosi jabatan program pelatihan juga dapat mengukur kepuasan karyawan di sebuah perusahaan hasil penelitian Siswoyo (2020) menyatakan bahwa organisasi ataupun perusahaan yang memiliki rencana pelatihan yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan, semua organisasi ataupun perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus fokus pada pelatihan karyawan (Siswoyo, 2020).

Kesejahteraan karyawan tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan selama bekerja, kesejahteraan karyawan adalah imbalan yang diperoleh karyawan karena telah mengoptimalkan semua kemampuan yang dimiliki dan kecerdasannya yang diberikan untuk perusahaan. Adapun faktor yang diperhatikan dalam pemberian kesejahteraan yaitu faktor pemerintah, kerjasama, standar biaya hidup karyawan, ukuran upah yang lama dengan upah yang baru dibandingkan, permintaan dan persediaan, serta kemampuan perusahaan membayar. Sebaliknya, Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa promosi jabatan ialah perubahan posisi pekerjaan di mana posisi pekerjaan naik menjadi lebih tinggi sehingga tanggungjawab pekerjaan bertambah seiring penghasilan juga meningkat. Dalam ketentuan pemberian promosi jabatan ada faktor-faktor yang harus dikaji ulang oleh perusahaan, yaitu pengalaman, kecakapan dan gabungan antara pekerjaan sebelumnya dan keahliannya.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam memenuhi kepuasan kerja kepada karyawan berdampak terhadap keberlangsungan sebuah perusahaan. Adapun dampak positif yang bisa ditimbulkan antara lain, yaitu prestasi kerja karyawan semakin meningkat, pencapaian visi perusahaan, tingkat kedisiplinan karyawan, terjadi hubungan kerja dengan perusahaan, serta kondisi keluar masuknya karyawan atau LTO (*Labour Turn Over*) yang stabil. Sebaliknya, dampak negatif akibat kepuasan kerja rendah antara lain, yaitu akan berpengaruh pada turnover karyawan, besarnya biaya untuk perekrutan karyawan, biaya pelatihan, serta hal-hal lain (Silviana, 2018).

Dari penjabaran latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Analisis kepuasan kerja pegawai terhadap program pelatihan, pemberian kesejahteraan dan pelaksanaan promosi jabatan di Rumah Sakit Royal Prima Marelan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh program pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Royal Prima Marelan ?
2. Apakah ada pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Royal Prima Marelan ?
3. Apakah ada pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Royal Prima Marelan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini adalah untuk menganalisis kepuasan kerja pegawai terhadap program pelatihan, pemberian kesejahteraan dan pelaksanaan promosi jabatan di Rumah Sakit Royal Prima Marelan.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan dan lama bekerja
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh program pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Royal Prima Marelan

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Royal Prima Marelan
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Royal Prima Marelan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi RSU Royal Prima Marelan

Manfaat penelitian ini adalah menjadi masukan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Royal Prima Marelan.

1.4.2 Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi bahan referensi dan panduan bagi peneliti dalam melanjutkan penelitian sejenis berikutnya.

1.4.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan ilmu tambahan kepada peneliti mengenai faktor – faktor apa saja yang dapat menyebabkan kepuasan pegawai.