

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat dengan tujuan untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik yang dapat memuaskan para pelanggannya (Mokhammad, 2020). Rumah sakit adalah konteks yang sangat dilembagakan dan diatur, dalam hal pengawasan peraturan dan peran profesional, dan kompleks secara operasional dan teknis (Benedictis, 2020). Organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Setiap organisasi atau perusahaan selalu menginginkan produktivitas kinerja dari setiap karyawannya meningkat (Betty, 2019).

SDM merupakan bagian terpenting suatu perusahaan di bidang jasa maupun non jasa. Semua SDM yang turut aktif dengan peran dan tugasnya, yaitu mendukung kemajuan perusahaan untuk meraih tujuan, Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aset yang sangat penting, terutama bagi organisasi maupun perusahaan. Mengingat besarnya peran dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sudah sepantasnya apabila suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan semua aspek-aspek mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) (Silviana, 2018). Beberapa upaya yang dapat dilakukan perusahaan demi meningkatkan kepuasan karyawannya diantaranya ialah melakukan program pelatihan, budaya organisasi, lingkungan kerja, pemberian kesejahteraan, dan pelaksanaan promosi jabatan.

Selanjutnya pelaksanaan manajemen karir atau biasa disebut dengan pelaksanaan promosi jabatan, pihak rumah sakit diharapkan mampu memberdayakan pegawai sesuai pendidikan dan pelatihan yang dimiliki dalam pelaksanaan manajemen karir atau pengembangan karir yang akan meningkatkan kinerja perawat, karena perawat bekerja sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya (Hilma, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mochammad (2018) yang hasilnya mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan pegawai.

Dari hasil penjabaran latar belakang di atas dan penelitian terdahulu sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Determinan Kepuasan Kerja Pegawai di RSU Royal Prima Medan tahun 2024.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran karakteristik pegawai di RSUD Royal Prima Medan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja?
2. Apakah terdapat pengaruh program pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024?
4. Apakah terdapat pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024?
5. Apakah terdapat pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024?
6. Variabel apa yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini yaitu untuk menganalisis determinan kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui karakteristik pegawai di RSUD Royal Prima Medan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024.
4. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024.
5. Untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024.
6. Untuk menganalisis variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024.