

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan menurut Handi Irawan (2002:2) adalah persepsi terhadap produk atau jasa yang telah memenuhi harapannya. Dalam teori ini dapat dinyatakan bahwa kepuasan adalah hasil dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja.

Hal ini juga terjadi di Rumah Sakit Umum Bhakti Asih, yang berkenaan dengan masalah kepuasan kerja pegawai tersebut. sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya diantaranya adalah imbalan yang

dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Karena setiap pegawai akan selalu membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain. Perlakuan yang tidak sama baik dalam reward maupun punishment merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan pegawai.

Rumah Sakit Umum Bhakti Asih yang terletak di jalan Raden Saleh nomor 10 Karang Tengah Tangerang merupakan buah kerja keras yang dirintis oleh bidan pada tahun 1980 sesuai dengan tuntutan masyarakat terhadap medis khususnya kebidanan. Tahun 1985 melalui modifikasi rumah pribadi, Praktek Bidan dikembangkan menjadi rumah bersalin Bhakti Asih dengan citra dan positioning yang baik tahun 1993 mulai dilengkapi Klinik Spesialis dan Klinik Umum 24 jam dan klinik penunjang melalui Izin DinKes Kota Tangerang. Tepatnya tanggal 10 februari 2005, Klinik Bhakti Asih tersebut berubah menjadi Rumah Sakit Umum Bhakti Asih yang diresmikan dengan izin No.445.1647/Dinkes.04.RSU.01.IX dengan ditunjang peralatan lengkap.

Pengolahan manajemen RSU Bhakti Asih telah menggunakan system informasi Rumah Sakit (*Hospital Information System*) yang terintegrasi secara *computerized* antara pelayanan *administrative*,

pelayanan medik dan pelayanan keperawatan. Namun dalam perjalanannya sampai saat ini RSUD Bhakti Asih mengalami berbagai kendala terutama tentang pemenuhan Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun berbagai kendala yang dihadapi RSUD Bhakti Asih berkaitan dengan Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

Kurang jelasnya remunerasi yang diterapkan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Mochammad Surya ( 2004:8) menyebutkan bahwa “ Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah. Kebijakan remunerasi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. Akan tetapi kunci yang menautkan

remunerasi dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting lagi adalah persepsi keadilan.

Kemungkinan juga kepuasan kerja dipengaruhi oleh kurang kondusifnya Lingkungan kerja. Menurut Titi Hasanah (2014 : 35) Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dalam hal ini karyawan peduli akan lingkungan kerja atas kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi yang memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem.

Diduga budaya organisasi yang kurang tepat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Luthans dalam Titi Hasanah ( 2014:37) Budaya Organisasi adalah tata nilai & norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh Budaya Organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kemampuan seseorang menyesuaikan perilakunya (budaya kerja)

dengan Budaya Organisasi mempunyai relevansi tinggi dengan kemampuan peningkatan kinerja atau Budaya Organisasi memiliki dampak positif terhadap perilaku anggotanya berupa kerelaan untuk meningkatkan kinerja.

Selanjutnya Gaya Kepemimpinan yang otoriter dalam pengambilan keputusan diduga berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2003:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin memiliki nilai tambah dalam memberikan banyak hal untuk memberikan contoh yang baik kepada seluruh pegawai dengan memberikan nilai nilai positif. Pemimpin yang bijaksana akan menjadi contoh yang baik pula di dalam lingkungan kerja, demi bisa membangun suatu tujuan dalam perusahaan. Agar tercapainya kinerja yang baik seorang pemimpin berperan penting dalam segala hal.

Diduga banyaknya permasalahan internal yang dialami karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Konflik yang dialami baik masalah pribadi ataupun masalah pekerjaan. konflik menurut Hasibuan (2017 : 199) adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh

kemenangan. Disini terlihat bahwa karyawan masih belum dapat bersikap profesional karena masih mencampur adukan masalah dirumah dan masalah pekerjaan,

Dari uraian tersebut diatas maka peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh berbagai permasalahan, untuk itu peneliti akan berusaha mengungkap permasalahan peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terkait seperti :

- 1) Kurang jelasnya Remunerasi yang diterapkan rumah sakit,
- 2) Kurang kondusifnya Lingkungan kerja
- 3) Kurang tepatnya budaya organisasi yang diterapkan
- 4) Gaya Kepemimpinan yang otoriter dalam setiap pengambilan keputusan.
- 5) Tingginya konflik internal yang terjadi di rumah sakit

## **C. Batasan Masalah**

Meskipun banyak aspek yang menarik untuk diteliti pada RSUD Bhakti Asih, namun karena berbagai keterbatasan yang

dimiliki peneliti antara lain berupa waktu, biaya, maka penelitian ini dibatasi. Pembatasan tersebut terutama adalah tentang Kepuasan Karyawan ditinjau dari aspek Remunerasi.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini.

Apakah Remunerasi efektif terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Bhakti Asih?

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca terutama mahasiswa STIE TRIANANDRA dan diharapkan dapat memacu peneliti sendiri untuk lebih maju terutama dalam memahami ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat lebih memahami arti pentingnya pemahaman tentang semangat kerja, kesejahteraan karyawan dan kepuasan karyawan.

## **2. Bagi RSUD Bhakti Asih**

Sebagai bahan pertimbangan agar dapat digunakan RSUD Bhakti Asih untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

## **3. Bagi STIE Trianandra Jakarta**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan penelitian di perpustakaan.

## **4. Bagi Umum**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai ilmu pengetahuan bagi siapapun juga yang tertarik untuk mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia.