

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pemimpin dalam sebuah organisasi berkewajiban untuk memastikan bahwa SDM memiliki kapabilitas proposional, yang dimaksud dalam konteks tersebut ialah segala hal mengenai struktur kesejahteraan, kenyamanan, dan keamanan dari SDM wajib diprioritaskan mengingat SDM ialah asset yang tak ternilai harganya. Pada prinsip pengelolaan SDM, pemimpin organisasi membidik SDM untuk bergerak disiplin guna memperoleh kepuasan kerja dimana pengelolaan tersebut mengarah pada pembenahan kinerja, peningkatan, dan balas jasa (Sinambela, 2018).

Tidak terkecuali pada sektor kesehatan, SDM berkaitan erat dengan upaya pemeliharaan kesehatan masyarakat oleh karena itu manajemen rumah sakit dituntut untuk menjamin tenaga kerja yang handal guna proses kuratif dan rehabilitatif pasiennya. Meskipun sejarah dari rumah sakit dahulunya ialah sebagai usaha sosial namun lintas segmen bisnis ekonomi juga mempengaruhi usaha ini. Dari sudut pandang inilah manajemen rumah sakit berusaha untuk bersikap dinamis agar paradigm dari fasilitas kesehatan tetap terjaga dan tetap unggul di tengah ketatnya persaingan bisnis sosial lainnya.

Salah satu contoh rumah sakit dengan segmen sosial ekonomi ialah rumah sakit Bhayangkara Surabaya. Dibalik profesionalitasnya dalam menjalankan bisnis, RS Bhayangkara tetap mengutamakan produktifitas SDM nya untuk berjiwa sosial sehingga RS Bhayangkara dijadikan sebagai salah satu

RS rujukan di Jawa Timur. Oleh karena itu manajemen dituntut untuk bisamemutar otak agar bisa memberikan kelengkapan fasilitas dengan dukungan jasa dari tenaga kerja agar tetap terus bekerja, berkarya, dan terus bermanfaat bagi lingkungannya

Terkait dengan kelengkapan fasilitas yang diumpamakan sebagai tangan dan kaki manusia disamping itu tenaga kerja selaku otak dari organ tersebut yang mana apabila otak mengalami gangguan maka akan mempersulit semua tindakan. Gangguan yang dialami saat ini adalah Pandemi *Covid-19*. Pandemi menyebabkan semua sektor terhambat, mulai dari perekonomian, kesehatan, bahkan kabar kematian yang hamper selalu terdengar diseluruh dunia. Dari kasus tersebut melahirkan kebiasaan baru bagi para pekerja untuk menerapkan bekerja dari rumah walaupun tidak jarang juga yang tetap bekerja di kantor dengan penerapan prokes yang ketat. Hal tersebut di terapkan oleh tenaga kerja kesehatan atau nakes sebagai gara terdepan yang diwajibkan untuk datang bekerja ke rumah sakit. Nakes berkewajiban untuk menjaga stamina dan diwajibkan untuk siap siaga dalam segala kondisi oleh karena itu tuntutan manajemen bertambah mulai dari pemberian vitamin, pemberian insentif, mengatur penjadwalan istirahat dan bekerja yang tepat pada nakes sebagai upaya dari optimalisasi pelayanan dan menjaga hubungan baik antar nakes.

Selaku pelayan kesehatan masyarakat nakes juga berharap agar kinerjanya dinilai dengan baik oleh manajemen sehingga muncul emosional berupa rasa puas, kecintaan dan kepemilikan atas pekerjaan saat ini. Dari rasa puas tersebut akan melahirkan perasaan terimakasih yang tercermin pada perilaku dalam bekerja bahkan cenderung menerapkan loyalitas dalam bekerja tanpa adanya paksaan dari berbagai pihak. Perasaan puas yang dinikmati oleh

tenaga kerja selain nakes dapat berasal dari pujian, penempatan posisi sesuai dengan minat kerja, perlakuan yang baik, fasilitas dan lingkungan yang mendukung. Perasaan puas terbagi menjadi dua aspek yakni perasaan puas dari dalam dan dari luar. Sebagai contoh perasaan puas dari dalam ialah minat kerja yang sesuai dengan keterampilan, dan penguasaan materi atas pekerjaan yang dilakukan. Disamping itu contoh perasaan puas dari luar ialah insentif, lingkungan yang mendukung.

Dari rasa puas akan diketahui bagaimana karakter dari setiap tenaga kerja pada saat melakukan kewajibannya, pemantauan atas tenaga kerja akan terus dilakukan oleh manajemen untuk melihat perkembangan individu, pemantauan yang biasa dilakukan oleh manajemen adalah absensi atau tingkat kehadiran apakah dalam satu periode tenaga kerja sering terlambat, tidak masuk, *in time*, atau bahkan *on time*. Setiap tenaga kerja memiliki takaran kapabilitas puas dari dalam dirinya masing-masing, oleh karena itu tantangan bagi manajemen adalah menciptakan kepuasan kerja dari beragam perbedaan yang ada.

Salah satu hal yang dapat dikelola oleh manajemen untuk menambah nilai kepuasan kerja adalah melalui motivasi. Motivasi yang dikembangkan semenjak awal organisasi berdiri sedikit banyak akan mengingatkan tenaga kerja mengenai visi dan misinya mengapa memilih bekerja di suatu organisasi, karena tidak menutup kemungkinan apabila tenaga kerja mengalami rasa jenuh atau bahkan sedang menghadapi masalah personal. (Prabu, 2015) tenaga kerja termotivasi untuk bekerja dikarenakan berbagai hal diantaranya adalah untuk memenuhi hasrat nya pada kekuasaan yang tinggi tanpa adanya prestasi dan afiliasi.

Pengalaman pribadi peneliti pada saat pengumpulan data melalui wawancara adalah ditemukan terkait perasaan kecewa dari nakes RS Bhayangkara Surabaya terhadap pemberian kompensasi selama masa kerja, disamping itu juga ditemukan nakes yang berprestasi bahkan mempunyai loyalitas tinggi terhadap jam kerja yang tidak mendapatkan insentif tambahan. Dari informasi tersebut tidak jarang peneliti menemukan tenaga kerja yang memilih untuk mengutamakan kepentingan pribadi pada saat jam kerja, selain itu dampak yang ditimbulkan ialah tenaga kerja bersifat pasif, lamban, dan kebal terhadap aturan berbanding terbalik dengan kondisi RS Bhayangkara Surabaya yang merupakan RS rujukan di Jawa Timur yang tidak menolak untuk melayani program kesehatan masyarakat atau BPJS dari pemerintah sehingga membutuhkan SDM yang aktif serta produktif dalam padatnya asuhan pasien.

Terkait penjabaran latar belakang tersebut peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian sebagai “Pengaruh Kompensasi, Manajemen Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pegawai RS Bhayangkara Surabaya”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Setelah diketahui latar belakang masalah, dan judul penelitian. Langkah selanjutnya ialah menentukan rumusan masalah. Peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh yang ditimbulkan oleh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai RS Bhayangkara Surabaya?
- b. Bagaimana pengaruh yang ditimbulkan oleh manajemen karir terhadap kepuasan kerja pada pegawai RS Bhayangkara Surabaya?

- c. Bagaimana pengaruh yang ditimbulkan oleh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai RS Bhayangkara Surabaya?
- d. Bagaimana pengaruh yang ditimbulkan oleh kompensasi, manajemen karir, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kerja pegawai RS Bhayangkara Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Melalui penyampaian rumusan masalah maka diketahui tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Guna membuktikan pengaruh yang ditimbulkan oleh kompensasi terhadap kerja pegawai RS Bhayangkara Surabaya secara konkrit
- b. Guna membuktikan pengaruh yang ditimbulkan oleh manajemen karir terhadap kerja pegawai RS Bhayangkara Surabaya secara konkrit
- c. Guna membuktikan pengaruh yang ditimbulkan oleh budaya organisasi terhadap kerja pegawai RS Bhayangkara Surabaya secara konkrit
- d. Guna membuktikan pengaruh yang ditimbulkan oleh kompensasi, manajemen karir, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kerja pegawai RS Bhayangkara Surabaya secara konkrit

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Aspek Akademis**

- 1. Bertambahnya wawasan peneliti yang dipadu padankan dengan pendidikan yang diterima pada jenjang perkuliahan
- 2. Pendalaman materi sekaligus pendeskripsian langkah-langkah yang tepat bagaimana mahasiswa melakukan penelitian selanjutnya

#### **1.4.2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

1. Sebagai tambahan literatur dokumentasi dari perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya
2. Memberikan inspirasi bagi penelitian lanjutan untuk penambahan variabel yang spesifik bagi kepuasan kerja pegawai RS Bhayangkara Surabaya atau instansi lainnya yang terkait

#### **1.4.3 Aspek Praktis**

1. Bagi Peneliti

Sebagai peramban peneliti untuk mengetahui kasus yang ada di lapangan, pentingnya kepuasan kerja pada pegawai beserta solusi yang akan di berikan menurut pandangan peneliti

2. Bagi Pihak Instansi

Sebagai alternatif solusi dari permasalahan yang dialami oleh instansi terkait dengan kepuasan kerja yang terpengaruh oleh kompensasi, manajemen karir, dan budaya organisasi