

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting didalam suatu organisasi maupun instansi yang bergerak dalam sektor pelayanan kesehatan atau rumah sakit, karena sangat pentingnya peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia saat ini tidak hanya dipandang sebagai sumber daya belaka dimana didalam perkembangan terbaru memandang Sumber daya manusia lebih berupa modal atau aset bagi organisasi dengan istilah *Human Capital* yang tidak hanya dilihat sekedar aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan dianggap sebagai *Liability* (beban).

Sumber daya manusia yang berkualitas sebagai aset yang dimiliki oleh rumah sakit akan lebih memudahkan rumah sakit didalam mencapai tujuannya, untuk itu perlu adanya pengelolaan aset yang baik oleh rumah sakit dengan memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi performa dari kualitas Sumber daya manusia tersebut. Sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh rumah sakit.

Keberhasilan suatu rumah sakit didalam mencapai tujuannya atau baik buruknya kinerja suatu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja setiap individu yang ada didalam rumah sakit tersebut, menurut Mathis dan Jackson (2009),

kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain, kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Sementara baik buruknya kinerja yang ditampilkan oleh individu yang ada di dalam instansi tersebut dipengaruhi oleh kepuasan yang diperoleh setiap individu didalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan yaitu rasa puas atau tidak puas yang dirasakan oleh setiap individu yang ada didalam instansi banyak dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kompensasi yang didapatkannya setelah melaksanakan pekerjaannya yang dirasakan oleh individu tersebut. Kepuasan pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dimana perilaku pemimpin yang sesuai dengan harapan pegawai atau yang dipimpinnya, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang dirasakan oleh staffnya atau bawahannya.

Perilaku kepemimpinan menunjukkan tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, artinya perilaku pemimpin adalah perilaku strategi sebagai hasil perpaduan dari keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin didalam mempengaruhi bawahannya, untuk itu perilaku pemimpin yang paling tepat adalah suatu perilaku yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala kondisi dan situasi yang terjadi.

Kompensasi yang diterima oleh individu yang bekerja didalam suatu instansi atau perusahaan umumnya berupa finansial yang diterima langsung oleh pegawai seperti gaji, upah, bonus, insentif, komisi dan ada juga pemberian yang tidak

langsung diantaranya mengikutkan pegawai kedalam program asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, asuransi jaminan hari tua.

Disamping hal tersebut di atas kompensasi yang berupa finansial ada juga kompensasi yang tidak dalam bentuk finansial namun hal ini juga bisa mempengaruhi kepuasan pegawai seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, dan bertukar pikiran tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Melalui kepuasan kerja dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu dapat terlihat bahwa kepemimpinan dan kompensasi adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini akan melihat bagaimana hubungan faktor kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis berupa kuesioner sementara kepada 15 pegawai di RSUD Cibabat Cimahi yang mengindikasikan bahwa adanya permasalahan, hasilnya dapat dilihat di halaman berikutnya :

Tabel 1.1
Kepuasan Kerja

**Hasil Kuesioner Pra Survei pada Tenaga Kerja Pegawai di
Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi**

No	Dimensi	Indikator	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Gaji	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan dan pengabdian.	3	20	12	80
		Kesesuaian gaji dengan prestasi yang diberikan.	2	13,3	13	86,6
2.	Pangkat	Adanya keterbukaan promosi yang adil.	3	20	12	80
		Peluang untuk mendapatkan promosi.	4	26,6	11	73,3
3.	Kedudukan	Penempatan posisi atau jabatan.	5	33,3	10	66,6
		Ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan.	8	53,3	7	46,6
4.	Jaminan finansial dan sosial	Perlindungan yang diberikan kepada pegawai atas resiko-resiko dalam pekerjaan.	7	46,7	8	53,3
Jumlah			32	30,5	73	69,5

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di RSUD Cibabat (2016)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai kepuasan kerja pegawai yang ada di RSUD Cibabat Cimahi menunjukkan bahwa 80% pegawai merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai, 86,6% prestasi yang diberikan tidak sesuai dengan gaji, 80% tidak adanya keterbukaan dalam promosi jabatan, 73,3% tidak adanya peluang dalam promosi jabatan, penempatan posisi dan jabatan 66,6%, dan ketersediaan fasilitas untuk menunjang pekerjaan 46,6% serta 53,3% pegawai merasa bahwa kurangnya jaminan finansial dan sosial dalam perlindungan yang diberikan kepada pegawai atas resiko-resiko dalam pekerjaan.

Utamanya dalam gaji harus diperhatikan dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai. Dalam hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai, terjadinya penurunan kepuasan kerja dikarenakan pemberian insentif atas hasil yang dikerjakan masih kurang atau belum memuaskan dan kesempatan/peluang promosi jabatan dirasakan kurang. Dapat dilihat bahwa dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi sangat penting bagi rumah sakit cibabat untuk memperhatikan kepuasan kerja para pegawai, karena dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki hal tersebut dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi dari para pegawai. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja tidak dapat dirasakan oleh pegawai maka hal tersebut akan menimbulkan kekecewaan dari para pegawai yang berakibat pada sikap kerja yang negatif yang akhirnya akan berdampak buruk pada nama baik instansi itu sendiri.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan, karena seorang pemimpin sangat berperan penting dalam menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kelompok atau organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin (Anoraga,2003:2).

Berikut hasil penelitian awal mengenai kepemimpinan yang diberikan Instansi kepada pegawai dengan mengajukan beberapa pertanyaan terhadap 15 pegawai Rumah Sakit Umum Cibabat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kepemimpinan

No	Dimensi	Indikator	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Pengaruh	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.	4	26,7	11	73,3
		Pemimpin selalu memberikan pengarahan dalam setiap pekerjaan.	5	33,3	10	66,7
		Pemimpin peduli terhadap tugas dan memberikan contoh kepada pegawai lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.	7	46,6	8	53,3
2.	Legitimasi	Keadilan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai.	5	33,3	10	66,7
		Pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi pegawai.	4	26,7	11	73,3
3.	Tujuan	Pemimpin bertanggung jawab terhadap tugasnya.	6	40	9	60
		Pimpinan selalu memberikan motivasi terhadap pegawai.	4	26,7	11	73,3
		Pimpinan memberikan kebebasan berpendapat kepada pegawai	6	40	9	60
Jumlah			41	34,1	79	59

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di RSUD Cibabat (2016)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa sebesar 73,3% pegawai merasa bahwa hubungan komunikasi antara pimpinan dengan pegawai cenderung kaku, 66,7% pimpinan kurang memberikan pengarahan dalam hal pekerjaan, 53,3% pegawai merasa pimpinan kurang peduli terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai adalah sebagai tanggung jawabnya, 66,7% kurangnya keadilan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai, 73,3% pegawai merasa bahwa kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerjanya, 60% pegawai merasa pemimpin kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya, 73,3% pimpinan kurang memberikan motivasi dalam hal pekerjaan, serta 60% pimpinan jarang memberikan kebebasan berpendapat kepada para pegawai.

Faktor lain yang juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah faktor kompensasi, karena kompensasi harus dirasakan adil dan layak oleh individu tersebut. Dengan demikian, kompensasi harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan setiap individu dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap instansi.

Berikut hasil penelitian awal mengenai kompensasi yang diberikan oleh pihak instansi kepada pegawai dengan mengajukan beberapa pertanyaan terhadap 15 pegawai Rumah Sakit Umum Cibabat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Kompensasi

No.	Dimensi	Indikator	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Kompensasi Langsung / Ekstrinsik	Kesesuaian insentif yang diterima sesuai prestasi	4	26,7	11	73,3
		Kesesuaian tunjangan yang diterima	3	20	12	80
		Kesesuaian gaji terhadap prestasi	3	20	12	80
2.	Kompensasi tidak langsung / Intrinsik	Pemberian cuti	8	53,3	7	46,7
		Asuransi perlindungan dalam pekerjaan	9	60	6	40
		Pemberian fasilitas kepada pegawai	6	40	9	60
Jumlah			33	36,7	57	63,3

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di RSUD Cibabat (2016)

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa 73,3% pegawai merasa insentif yang diterima tidak sesuai, 80% tunjangan yang diterima tidak sesuai, 80% pegawai merasa adanya ketidaksesuaian gaji terhadap prestasi yang telah diberikan kepada Instansi, 46,7% merasa pemberian jatah cuti sangat sedikit, dan 40% merasa

kurangnya perlindungan asuransi terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta 60% pegawai merasa fasilitas yang diberikan sangat kurang. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara realita, kompensasi yang diterima oleh pegawai belum memberikan kesesuaian yang diharapkan.

Rumah sakit umum daerah cibabat cimahi sebagai Instansi yang bergerak dalam jasa pelayanan kesehatan yang didalam pelayanannya tersebut terdapat unit kerja yang memberikan pelayanan penunjang medis, yang mempunyai peranan penting didalam proses penyembuhan pasien yaitu unit kerja/instalasi laboratorium, instalasi radiologi, instalasi farmasi, instalasi rehabilitasi medik dan instalasi gizi. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Pelayanan kepada pasien tidak akan maksimal jika faktor beban kerja yang dan kompensasi kurang kondusif belum diperbaiki, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Rumah Sakit menyadari bahwa pentingnya pegawai untuk jalannya operasional rumah sakit disamping peralatan medis yang canggih yang dimiliki. Untuk mencapai tujuan rumah sakit, maka perlu adanya rasa kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan para pegawai serta kepemimpinan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

pegawai, mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai rumah sakit umum daerah cibabat cimahi

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan data yang diperoleh, diduga adanya penurunan kepuasan kerja yang disebabkan oleh faktor kepemimpinan dan kompensasi, oleh karena itu maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan sebuah penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, terdapat beberapa permasalahan yang diidentifikasi yaitu diantaranya sebagai berikut :

1. Pemimpin yang tidak peduli terhadap tugas yang diberikan terhadap pegawai lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.
2. Terdapat kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin yang jarang melakukan evaluasi kinerja pegawai secara langsung.
3. Kompensasi yang terbatas pada gaji pokok dan tunjangan serta belum adanya sistem hadiah, bonus dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi menyebabkan kurang atau rendahnya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja dan berprestasi
4. Kepuasan kerja para pegawai yang masih rendah yang terlihat dengan adanya keluhan dari pegawai terhadap keputusan dan kebijakan yang diambil oleh

pihak manajemen rumah sakit. Seperti, manajemen yang mengambil keputusan secara sepihak tanpa berdiskusi terlebih dahulu.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan yang dikaji adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pendapat responden terhadap kepuasan kerja pegawai yang dirasakan di RSUD Cibabat.
2. Bagaimana pendapat responden terhadap kompensasi yang diberikan pada pegawai di RSUD Cibabat.
3. Bagaimana pendapat responden terhadap kepemimpinan yang terjadi di RSUD Cibabat.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Cibabat, baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi yang kemudian di olah untuk :

1. Untuk mengetahui pendapat responden terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di RSUD Cibabat.
2. Untuk mengetahui pendapat responden terhadap kompensasi yang diberikan pada pegawai di RSUD Cibabat.

3. Untuk mengetahui pendapat responden terhadap kepemimpinan yang terjadi di RSUD Cibabat.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Cibabat, baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dari hasil penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian yang dilaksanakan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang di dapatkan selama melakukan perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pemahaman dan pembelajaran bagi peneliti maupun mahasiswa lain untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam khususnya bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman bagi peneliti dan membuat peneliti memperoleh ilmu yang belum pernah dimiliki sebelumnya, yaitu mengetahui tentang arti pentingnya sebuah pencapaian kepuasan kerja dalam sebuah instansi juga mengetahui masalah-masalah yang ada di dalamnya.

2. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemecahan masalah, terutama yang berkaitan tentang kepemimpinan dan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.