

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari suatu organisasi yang menitikberatkan pada Sumber Daya Manusia. Manajemen manusia bertujuan untuk mengelola unsur manusia secara baik agar dapat diperoleh tenaga kerja atau karyawan yang produktif. Dengan meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan, para pegawai mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan atau instansi dan sebaliknya karyawan juga merasa puas akan perkerjaannya. Salah satu modal utama yang sangat menentukan sukses tidaknya suatu organisasi adalah faktor manusia karena manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi. Kemajuan suatu organisasi seperti RSUD Landak sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalani tugasnya.

Tantangan utama yang dihadapi oleh pihak manajemen organisasi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada dengan efektif. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi suatu kerja yang efektif. Jika suatu organisasi mengabaikan masalah kepuasan kerja maka

suatu organisasi akan mengalami kerugian baik dari sisi efektivitas maupun efisiensi dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Menurut Handoko Kepuasan kerja adalah (2001:193) keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan dengan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Sebenarnya banyak faktor yang berdampak terhadap ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya diantaranya adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Karena setiap pegawai membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil input orang lain. Faktor lain yang berdampak terhadap ketidakpuasan kerja adalah sistem karir yang tidak jelas juga merupakan sumber ketidakpuasan pekerjaan. Dalam suatu organisasi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai, selain itu pegawai tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan atau instansi. Bentuk yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai, misalnya yang langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya.

Salah satu bidang manajemen sumber daya yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibun (2001:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Kompensasi harus diberikan secara benar, agar para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan atau instansi. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayarannya bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif) dan Kompensasi non finansial (hak cuti, tunjangan, ataupun asuransi). Menurut Garry Dessler (2009 : 527), salah satu fungsi Sumber daya manusia adalah merancang kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memicu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan dan kepuasan karyawan.

Setiap perusahaan atau instansi pada umumnya menginginkan para karyawan yang berkerja dapat mematuhi peraturan yang telah di tetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan yang baik tertulis maupun tidak tertulis, di harapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. Menurut Alex Nitisemito (1997: 118), Disiplin berasal dari kata latin, yaitu “diciplne” yang bearti pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap perkerjaan. Selain kompensasi, kedisiplinan, Pendidikan dan Pelatihan juga akan berdampak terhadap kepuasan kinerja dan penentu tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai. Pada suatu perusahaan atau instansi, jika kualitas kerja pegawai dapat ditingkatkan, maka kelemahan-kelemahan yang terjadi pada bidang lain sedikit demi sedikit akan dapat teratasi. Tingginya produktivitas kerja dari seorang pegawai memang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, motivasi, dan kesehatan, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, pengaruh industrial, teknologi, sarana, kesempatan berprestasi, dan yang lebih penting adalah adanya manajemen yang mengatur semua kegiatan yang ada dalam perusahaan. Dalam lingkungan kerja kesempatan memperoleh ilmu dan keahlian pegawai dapat diperoleh melalui sistem pendidikan dan pelatihan (Diklat). Sistem diklat merupakan suatu cara dan usaha agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik. Jika pegawai telah mengikuti bidang kerjanya dengan baik, maka mereka akan berusaha melaksanakan pekerjaannya

secara optimal dan penuh tanggung jawab. Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekijo (1999:4) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan. Menurut Handoko (1995:104), Pelatihan adalah merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan operasional sistematis. Sedangkan menurut Wijaya (1995:5) pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan. Diklat mempunyai arti penting dalam lingkungan kerja karena saling mengisi. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai lebih bersifat praktek lebih banyak ditujukan pada kecekatan, kecakapan dan keterampilan menggunakan anggota badan atau alat kerja. Pelatihan sangat penting bagi pegawai dalam suatu instansi mengingat tidak seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui sifat dan jenis pekerjaan yang dihadapinya. Penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2009), Kepuasan karyawan menggambarkan sebuah perasaan kesenangan hati (*happiness*) serta semangat (*passion*) dalam melakukan pekerjaannya. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja

bersifat dinamik sehingga harus dijaga dan dipertahankan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan. Para pemimpin tidak menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sekarang dan kemudian mengabaikannya selama beberapa tahun. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya, bahkan bisa lebih cepat sehingga menuntut para pemimpin untuk memperhatikannya setiap saat. Penelitian yang dilakukan oleh Hernowono Narmodo (2006) memberikan kesimpulan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Prakash dan Naval 2011 dalam penelitiannya menambahkan bahwa peningkatan atau penurunan dari kepuasan kerja dipengaruhi pula oleh peningkatan atau penurunan kepuasan kompensasi yang diterima karyawan. Dalam penelitian Nanang Riandi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Bulug Sub Divisi Tulungagung, Secara secara simultan dan langsung, variabel pelatihan dan kinerja dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Bulog Sub Divisi Tulungagung dengan signifikansi 0,000 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,695 (69,50%). Sedangkan secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung sebesar 0,902 dan signifikansi sebesar 0,058.

Penelitian dilakukan Rumah Sakit Umum Daerah Landak (RSUD Landak) adalah Lembaga Teknis Daerah yang setara dengan bentuk kantor dan merupakan unsur penunjang pemerintah Daerah yang berada dibawah serta tanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dasar Hukum pembentukan RSUD Landak adalah peraturan Daerah Kabupaten Landak No. 63 Tahun 2002 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja RSUD Landak. RSUD Landak berlokasi di Jalan Raya Ngabang-Sanggau. Dengan Ds. Tebedak Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak, sudah ditetapkan sebagai Rumah Sakit Kelas D sesuai dengan surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 428/MENKES/SK/III/2004 tanggal 7 April 2004 dengan nomor Registrasi 6103013. Tujuan umum disusunnya profil RSUD Landak adalah untuk menghasilkan data dan informasi yang terintegrasi antara gambaran umum Kabupaten Landak dengan gambaran RSUD Landak yang dapat digunakan untuk semua pihak yang berkepentingan sebagai acuan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat Kabupaten Landak dan meningkatkan upaya pelayanan RSUD Landak. Tujuan khususnya adalah untuk mengetahui kinerja pelayanan RSUD Landak, masalah yang dihadapi sebagai bahan perencanaan yang menyangkut pemerataan dalam memberikan pelayanan, peningkatan mutu, relevanis, dan peningkatan SDM, dan citra publik pelayanan RSUD Landak. Penelitian ini dilakukan di RSUD Landak. Adapun data mengenai keseluruhan jumlah pegawai yang ada di RSUD Landak berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Landak Berdasarkan**  
**Klasifikasi Pendidikan Tahun 2014**

No	Pendidikan	Keterangan
1	Pasca Sarjana (S2)	1 Orang
2	Sarjana (S1)	20 Orang
3	Diploma IV (D4)	5 Orang
4	Diploma III (D3)	86 Orang
5	Diploma II (D2)	
6	Diploma I (D1)	
5	SMA/ SMEA/ SMK	24 Orang
7	SD/ Sederajat	
<b>Jumlah</b>		<b>136 Orang</b>

**Sumber : Bagian Tata Usaha & Kepegawaian RSUD Landak Tahun 2014**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki RSUD Landak dari tahun ke tahun ada penambahan tenaga kepegawaian, baik dari rekrutmen tenaga kepegawaian dari hasil Tes CPNS yang diselenggarakan oleh PEMDA Kab. Landak maupun honor untuk mengisi kekurangan tenaga kepegawaian RSUD Landak. Namun, SDM yang dimiliki RSUD Landak sampai saat ini masih belum mencukupi sesuai dengan standar minimal Rumah Sakit Kelas D. Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada RSUD Landak berdasarkan tingkat pendidikannya tidak mengalami penurunan hingga sekarang. Pada Tahun 2012-2014 jumlah pegawai RSUD Landak mengalami peningkatan di setiap Tahunnya. Untuk mengetahui kehadiran para pegawai RSUD Landak dapat dilihat pada tabel tingkat absensi perawat di bawah ini:



**Tabel 1.2**  
**Rumah Sakit Umum Daerah Landak Absensi Pegawai Tahun 2014**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah pegawai</b>	<b>Ijin (har)</b>	<b>Cuti (hari)</b>	<b>Sakit (hari)</b>	<b>Alpa (hari)</b>	<b>Dinas luar (hari)</b>	<b>Tugas belajar (hari)</b>	<b>Jumlah absensi (hari)</b>
2012	7 org	3	16	-	-	4	3	26
2013	7 org	6	10	5	13	16	5	55
2014	8 org	3	22	8	-	-	22	55
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>	<b>48</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>136</b>

*Sumber : Bagian Tata Usaha & Kepegawaian RSUD Landak Tahun 2014*

Data tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai RSUD Landak dari tahun 2012 sampai tahun 2013 mengalami peningkatan, sedangkan pada tahun 2014 mengalami penurunan. Jumlah absensi pegawai lebih banyak diabsensi cuti, kemudian absensi dinas luar dan absensi tugas belajar. Adanya peningkatan angka pada absensi menunjukkan bahwa dampaknya pada kepuasan Kerja yang dialami oleh pegawai.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah pegawai RSUD Landak yang mengikuti Diklat (meningkatkan SDM) Tahun 2014**

Jabatan	Golongan	Tugas/Ijin Belajar	Melanjutkan pendidikan	Jumlah
Dokter umum	III c	Tugas Belajar	Spesialis Kulit&kelamin	4 Orang
	III b	Tugas Belajar	Spesialis Penyakit Dalam	6 Orang
			Master Kesehatan	3 Orang
			Spesialis Anastesi	5 Orang
Perawat (SPK)	III b	Ijin Belajar	D-III Perawat	2 Orang
	II d	Ijin Belajar	D-III Perawat	3 Orang
	II c	Ijin Belajar	D-III Perawat	3 Orang
	II b	Ijin Belajar	D-III Perawat	2 Orang
Bidan	II d	Tugas Belajar	D-IV Kebidanan	2 Orang
	II d	Ijin Belajar	D-IV Kebidanan	2 Orang
	II c	Ijin Belajar	D-III Kebidanan	1 Orang
	II b	Ijin Belajar	D-III Kebidanan	4 Orang
Analisis Kesehatan	III a	Tugas Belajar	D-IV Analisis Kesehatan	3 Orang
<b>Jumlah</b>				<b>40 Orang</b>

*Sumber : Bagian Tata Usaha & Kepegawaian RSUD Landak Tahun 2014*

Dari Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa telah dilaksanakan Diklat yang dilakukan oleh RSUD Landak terhadap pegawainya berjumlah 40 orang, yang terdiri dari 18 orang dokter umum Spesialis Kulit&kelamin, Spesialis penyakit dalam, Master kesehatan dan Spesialis anastesi yang mengikuti diklat. Dan 22 orang perawat, yang sedang melakukan tugas belajar diluar dan ijin belajar, untuk mengikuti Diklat RSUD Landak melakukan penyeleksian terhadap peserta yang wajib atau yang layak mengikuti Diklat, dari 40 orang ini diambil dari jumlah keseluruhan pegawai RSUD Landak yang berjumlah 136 orang.

## 1.2 R<sup>i</sup>umusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana tanggapan pegawai tentang kompensasi, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pada RSUD Landak serta kepuasan kerja pegawai RSUD Landak?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Landak ?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Landak ?
4. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Landak ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tanggapan pegawai tentang Kompensasi, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan serta tanggapan kepuasan kerja pegawai pada RSUD Landak.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Landak.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Landak.

4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Landak.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan penulis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai upaya untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang di dapat selama di bangku perkuliahan tentang keadaan dalam suatu instansi/organisasi, khususnya dalam sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan/instansi

Dengan adanya hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam penentuan kebijakan dan keputusan dan bermanfaat sebagai masukan dalam upaya pengembangan pegawai khususnya menyangkut keikutsertaan pegawai dalam diklat yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan. Untuk menganalisa dan mengambil keputusan dalam menentukan kebijakan yang akan diambil berkenaan dengan kompensasi, dan kedisiplinan, terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit RSUD Landak.

---