

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2013) “Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Guna mencapai kondisi yang lebih baik maka dituntut adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai, sehingga terbentuklah sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional akan berjalan dengan lancar. Bagian sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun dan merencanakan karyawan yang benar-benar berkualitas. Sebuah organisasi yang berkeinginan membangun kualitas kinerja yang baik, tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan kinerja dari pegawainya. Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan menurut Widodo (2015). Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlakuan kesejahteraan juga diberikan dengan memberikan kompensasi berupa bonus, atau penghargaan, pengembangan karier serta bisa memungkinkan untuk dipromosikan. Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil kerja karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting menurut Kaswan (2017).

Karyawan merupakan salah satu aset yang berharga bagi organisasi yang harus dikelola dengan baik dan benar. Setiap organisasi menginginkan setiap karyawan untuk bekerja dengan baik supaya bisa mendapatkan hasil yang optimal, tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan benar sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Di bagian kepegawaian terdapat 2 kasubbag yaitu kepala sub bagian formasi kepegawaian dan kepala sub bagian administrasi dan pembinaan kepegawaian yang memiliki tugasnya masing-masing. Bagian kepegawaian memiliki pegawai dengan jumlah 35 orang. Secara keseluruhan tugas yang ada di bagian kepegawaian dibagi menjadi:

1. Pranata komputer
2. Pengelola kepegawaian
3. Pengadministrasian umum
4. Pranata kearsipan
5. Analisis SDM aparatur
6. Pengelolah data
7. Analis hukum
8. Pengelola kepegawaian
9. Pengadministrasi umum
10. Pramubakti

Berdasarkan hasil wawancara saat mengambil studi pendahuluan dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian RSUD Dr. Soetomo pada tanggal 10 Juni 2019

menyatakan bahwa beban pekerjaan di Bagian Kepegawain tinggi karena harus melayani ribuan pegawai yang ada di RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

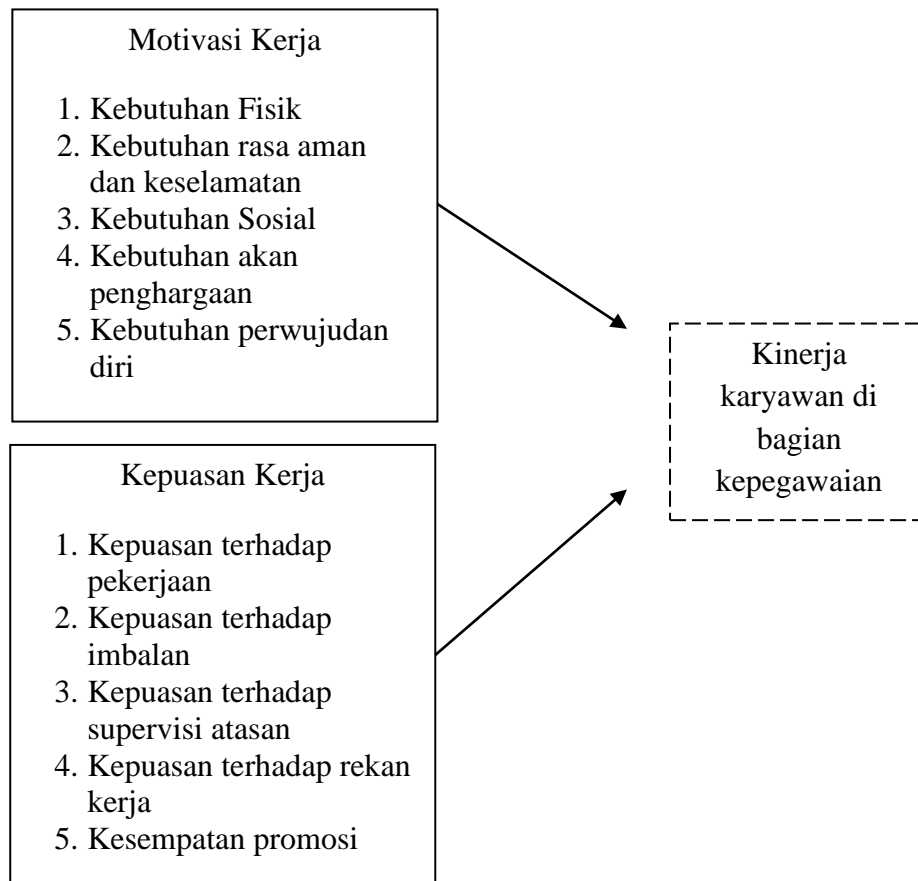
Di era globalisasi tuntutan untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang dikarenakan berkualitas semakin mendesak sesuai dengan lingkungan yang selalu berubah. Sumber daya manusia sebagai faktor kunci akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus diperhatikan segala kebutuhannya. Mengelola sumber daya manusia yang baik merupakan suatu langkah awal untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Motivasi penting untuk karyawan karena motivasi yang mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal. Menjaga motivasi karyawan sangat penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam dirinya. Ketika karyawan sudah mendapatkan motivasi yang tinggi, maka semangat kerjanya juga semakin tinggi sehingga karyawan pun akan puas atas hasil pekerjaan yang telah dicapainya. Kepuasan kerja sangat penting dan berperan besar dalam kemajuan organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja pada diri seseorang dalam bekerja akan lebih memacu motivasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus memperhatikan

kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai akan cenderung tidak bisa mengembangkan potensi yang dimilikinya secara otomatis karyawan tersebut tidak dapat fokus dan konsentrasi penuh pada pekerjaannya. Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik maka akan mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja untuk dapat memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di Bagian Kepegawaian RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Identifikasi Masalah

Penjelasan dari identifikasi masalah di atas adalah motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Dari indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik karyawan berupa gaji dan bonus, kebutuhan rasa aman dan keselamatan berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan serta perlengkapan keselamatan kerja, kebutuhan sosial berupa interaksi dengan sesama rekan kerja, kebutuhan penghargaan berupa pengakuan, penghargaan, dihargai dan dicintai, serta kebutuhan perwujudan diri berupa pendidikan dan pelatihan. Dari indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan akan pekerjaan berupa puas akan pekerjaannya, kepuasan imbalan berupa puas terhadap upah atau gaji, kepuasan supervisi atasan

berupa motivasi dari atasan, kepuasan rekan kerja berupa puas terhadap rekan kerja, serta kesempatan promosi yang berupa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini untuk mengetahui gambaran motivasi dan kepuasan kerja di bagian kepegawaian RSUD Dr. Soetomo, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah ingin melihat fokus pada motivasi dan kepuasan kerja saja yang diteliti sedangkan kinerja tidak diteliti.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan bagaimana gambaran motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di bagian kepegawaian RSUD Dr. Soetomo?

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Mengetahui gambaran motivasi kerja dan kepuasan kerja di bagian kepegawaian RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan serta kebutuhan perwujudan diri di bagian kepegawaian RSUD Dr. Soetomo.
2. Mengidentifikasi kepuasan kerja di bagian kepegawaian RSUD Dr. Soetomo.

3. Menganalisis crosstabulasi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di bagian kepegawaian RSUD Dr. Soetomo.

1.6 Manfaat

1.6.1 Manfaat bagi peneliti

Menambah wawasan tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan mampu menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta merupakan pengalaman berharga dalam melakukan penelitian tentang gambaran motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di bagian kepegawaian RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada rumah sakit tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan secara lebih jelas. Untuk peningkatan sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

1.6.3 Manfaat Bagi Stikes Yayasan RS Dr. Soetomo

Penelitian ini diharapkan dapat menambah data dan kepustakaan yang berhubungan dengan teori motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan demikian dapat digunakan untuk menambah literature sebagai informasi dalam menambah ilmu pengetahuan.