

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada zaman moderen sekarang ini kemajuan dunia kesehatan semakin baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya tenaga medis dan teknologi kesehatan yang diciptakan. Kondisi ini dimanfaatkan oleh dunia usaha kesehatan untuk memanfaatkan peluang tersebut, dengan cara mendirikan berbagai macam bentuk pelayanan kesehatan.

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan atau upaya kesehatan penunjang. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi dengan para pegawai dalam suatu instansi/organisasi menjadi sangat penting.

Dalam menjalankan suatu lembaga atau organisasi terdapat beberapa bagian penting yang menjalankan tugas, visi dan misi. Setiap lembaga atau organisasi pastinya memiliki visi dan misi yang berbeda-beda. Tetapi visi dan misi yang dimiliki oleh lembaga/organisasi tertentu akan mengalami kecacatan dalam proses pelaksanaannya apabila ada salah satu dari aspek yang hilang dan tidak mengalami kemajuan. Aspek-aspek yang penting disini salah satunya adalah *Human Resources Development* atau Sumber Daya Manusia. Seperti yang dapat kita lihat, dalam suatu lembaga sumber daya manusia merupakan hal yang

kursial dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu lembaga Tentunya, setiap lembaga harus memiliki sumber daya manusia untuk menjalin komunikasi yang baik agar dapat memenuhi kompensasi dan juga fasilitas ketika bekerja. dan dapat menjamin sistem pelaksanaannya berjalan dengan baik. Karena itu, faktor manusianya menjadi sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi lembaga. Adanya sumber daya manusia yang optimal dilengkapi dengan kemampuan komunikasi yang baik, kompensasi dan fasilitas menjadi suatu kombinasi yang tepat dalam menjalankan lembaga.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. perkembangan terbaru memandang Pegawai bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam instansi/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah lembaga atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah lembaga terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. Sementara itu, tujuan

khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan meningkatnya mutu pelayanan rumah sakit. Faktor yang dominan mempengaruhi mutu rumah sakit adalah sumber daya manusia (Depkes, 2012)

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) MAYJEN H.A .THALIB Sungai Penuh merupakan rumah sakit yang berdiri dan beroperasi di kota Sungai Penuh pada tahun 1953, yang menyediakan berbagai layanan kesehatan dan fasilitas alat kesehatan yang berkualitas sehingga dapat memberikan nilai lebih bagi pelayanan kesehatan untuk masyarakat." "Dalam mewujudkan rumah sakit yang terdepan dalam pelayanan dan inovasi, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) MAYJEN H.ATHALIB Sungai Penuh berkomitmen menyediakan layanan yang berkualitas dengan cepat, tepat dan akurat.

Menurut Robbins dalam Triana (2015), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Hal ini dapat dilihat dari sikap kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diembanya yaitu apakah pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, semangat dan tidak terlihat sikap terpaksa dalam melaksanakan pekerjaannya, jujur serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, menerapkan sistem Kompensasi, komunikasi dan juga fasilitas pegawai yang mencukupi sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) MAYJEN H.A THALIB Sungai Penuh Kerinci. Apabila pegawai sudah menunjukkan disiplin kerja yang tinggi kepedulian terhadap

lembaga dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan akan mencerminkan kepuasan kerja yang tinggi pula.

Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap Kepuasan kerja pegawai. Jadi tercapainya tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh pengembangan sumber daya manusia nya saja, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti adanya komunikasi yang baik, gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun dan fasilitas kerja yang cukup.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2017). kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari pegawai yang bekerja di rumah sakit umum sungai penuh kerinci ,mereka menerima kompensasi berupa Gaji setiap bulan nya, Bonus dan juga tunjangan di setiap akhir tahun nya, tetapi kompensasi yang di terima masih kurang untuk tercapainya kepuasan kerja yang tinggi ,di karenakan mereka merasa bonus dan juga tunjangan tidak sebanding dengan lelahnya mereka bekerja siang malam, banyak nya pasien yang berdatangan tanpa henti nya dari bermacam-macam daerah membuat mereka kewalahan dan merasa tidak sebanding dengan kompensasi yang mereka terima.



Dari pengertian di atas jelaslah bahwa dengan memberikan kompensasi yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam pekerjaannya dan maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Variabel lain dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi menurut Mangkunegara (2013). adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan pengamatan peneliti di rumah sakit umum kota sungai penuh kerinci kurangnya komunikasi antara pegawai, pasien maupun keluarga pasien, sehingga terkadang menyebabkan miss komunikasi dan kurangnya kenyamanan saat berada di rumah sakit umum tersebut, jika komunikasi berjalan dengan baik maka akan mudah bagi pegawai menangani pasien dan tingkat pemahaman dari pasien pun akan bagus, jadi akan memudahkan bagi kedua belah pihak untuk melaksanakan tugasnya terutama bagi pegawai rumah sakit, kenyamanan saat bekerja sangat lah penting, agar pekerjaan yang di lakukan terasa ringan dan dapat mencapai kepuasan saat bekerja.



Variabel lainnya disamping Kompensasi dan komunikasi yang mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai adalah Fasilitas. Menurut Hasibuan (2012). Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Dapat dilihat dari hasil pengamatan peneliti Fasilitas kerja yang ada di rumah sakit umum kota sungai penuh kerinci untuk sekarang sudah cukup baik, tetapi masih banyak yang belum

lengkap ,sehingga apabila terjadinya kecelakaan yang parah pasien di tolak dan di rujuk ke rumah sakit yang lebih canggih atau yang telah memiliki fasilitas yang sudah lengkap untuk bagian fasilitas alat-alat medis, sedangkan untuk fasilitas lainnya seperti fasilitas kompur,meeja kantor,parkir yang luas,bangunan gedung yang cukup besar dan luas ,trasportasi ambulance untuk angkutan pasien,Ac,televisi sudah bisa dikatakan cukup baik ,Dalam dapat di simpulkan kurangnya fasilitas yang lengkap dapat dikatakan mempengaruhi kepuasan kerja bagi pegawai,karna jika ingin hasil kerja yang baik maka harus di sediakan fasilitas yang baik pula ,agar pegawai dapat mencapai kepuasan dalam bekerja tanpa adanya kendala dalam segi fasilitas.

Fenomena mengenai Pengaruh Kompensasi,Komunikasi dan Fasilitas terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD MAYJEN H.A THALIB Kota Sungai Penuh dapat dilihat fenomena dari variabel Kompensasi adalah kurangnya pemberian kompensasi bagi pegawai sehingga terkadang menyebabkan turunya semangat kerja dan lalai dalam bekerja, fenomena dari variable komunikasi adalah kurangnya komunikasi antara pegawai dan juga atasan sehingga terkadang menyebabkan mis komunikasi, jika terjalin komunikasi yang baik maka pegawai akan merasa puas dalam menekuni pekerjaannya, fenomena dari variabel fasilitas adalah kurangnya fasilitas medis juga mengurangi semangat dan juga kepuasan kerja bagi pegawai, semua itu dapat mempengaruhi rasa kepuasan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena diatas,peneliti memfokuskan pada bagaimana pengaruh kompensasi,komunikasi dan fasilitas mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum (RSUD) Mayjen H.a Thalib Kota Sungai Penuh. Peneliti sebelumnya Indra Prawira (2020) Ellin Harlina,Mashuri (2019) ,Ester Manik,Wiarah (2014) menyatakan bahwa variabel Kompensasi,Komunikasi,dan Fasilitas mempunyai pengaruh terhadap kepuasan pasien rawat inap .

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI RSUD MAYJEN H.A THALIBKOTA SUNGAI PENUH**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD MAYJEN H.A THALIBkota sungai penuh secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?
2. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD MAYJEN H.A THALIBkota sungai penuh secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?
3. Apakah terdapat pengaruh Fasilitas terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD MAYJEN H.A THALIBkota sungai penuh secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Fasilitas terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD MAYJEN H.A THALIBkota sungai penuh secara simultan dan berapa besar pengaruh tersebut ?



1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan-rumusan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD MAYJEN H.A THALIBkota sungai penuh secara parsial dan seberapa besar pengaruh nya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD MAYJEN H.A THALIBkota sungai penuh secara parsial dan seberapa besar pengaruh nya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas terhadap kepuasan kerja pegawai medis rumah sakit umum kota sungai penuh kerinci secara parsial dan seberapa besar pengaruh nya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Fasilitas terhadap kepuasan kerja pegawai medis rumah sakit umum kota sungai penuh kerinci secara simultan dan seberapa besar pengaruh nya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terkait utamanya bagi pihak-pihak berikut ini :

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terkait utamanya bagi pihak-pihak berikut ini :



1. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah menyusun kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan atau sebagai bahan referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

