

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia amat krusial, mengingat sumber daya manusia merupakan perspektif utama bagi sebuah organisasi. Adanya manajemen sumber daya manusia yang bermutu mampu membangun dan mengembangkan organisasi agar lebih maju. Pengelolaan sumber daya manusia mencakup beberapa bidang salah satu bidang yang membutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang unggul yaitu pada bidang kesehatan. Bidang kesehatan tidak dapat terlepas dari adanya rumah sakit, dokter, perawat, fasilitas kesehatan dan sebagainya. Hal ini sesuai dengan visi pembangunan kesehatan nasional yaitu pada tahun 2010, Negara Indonesia melahirkan masyarakat dan bangsa yang sehat, dimana masyarakat tersebut mempunyai keahlian untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan menyeluruh dan setara serta mempunyai derajat kesehatan yang tinggi di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selanjutnya, menurut Kepmenkes No 340/MENKES/PER/III/2010, rumah sakit merupakan sebuah lembaga atau instansi kesehatan yang secara prima menyajikan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat untuk dapat menyelenggarakan kesehatan perorangan yang baik. Adikoesumo (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa fungsi utama sebuah rumah sakit adalah untuk mengadakan pelayanan kesehatan, sehingga dalam sebuah organisasi sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting. Dengan demikian, dalam sebuah rumah sakit harus memiliki pengelolaan manajemen yang berkompeten khususnya dalam mengelola kualitas kerja dokter karena akan berdampak pada mutu kesehatan yang diberikan.

Berdasarkan hal tersebut, maka rumah sakit harus mampu mengelola dan meningkatkan kemampuan, kualitas maupun kompetensi sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat sumber daya manusia yang unggul maka

mampu menciptakan baik kualitas pelayanan maupun kualitas pekerjaan yang baik. Pada sebuah rumah sakit, dokter memiliki peran penting karena berkaitan dengan tingkat keselamatan dan kesehatan pasien. Dengan demikian, dokter menjadi peran sentral dalam meningkatkan kualitas rumah sakit. Menurut Damanik (2019) bahwa kualitas dari pelayanan medik diidentikkan dengan mutu pelayanan yang diberikan dokter dan perawat. Maka dari itu, pengelolaan manajemen rumah sakit harus baik sehingga tingkat kualitas dokter akan semakin baik.

RSUD Kayen Kabupaten Pati adalah salah satu RSUD tipe C yang memberikan pelayanan pada bidang kesehatan berupa layanan instalasi gawat darurat, rawat jalan, rawat inap, farmasi atau apotek, instalasi bedah sentral, instalasi gizi, rehabilitasi medik, bank darah, laboratorium, radiologi, fisioterapi dan fasilitas penunjang medis maupun non medis lainnya. Instalasi rawat jalan berupa poliklinik umum yang ditanganin oleh dokter umum dan poliklinik spesialis yang ditangani oleh dokter spesialis maupun klinik gigi oleh dokter gigi. Terdapat 7 poli spesialis di RSUD kayen, yaitu spesialis Penyakit Dalam, Kebidanan dan Kandungan, Anak, Bedah, Mata, THT, Saraf dan Rehabilitasi Medik.

Seiring dengan perkembangan teknologi maupun pengobatan pada bidang kesehatan, maka kualitas kerja dokter sangat dibutuhkan dan harus seimbang dengan kualitas layanan yang ada. Hal ini dikarenakan dokter sebagai *human capital* dari rumah sakit, maka pihak rumah sakit harus mengetahui faktor atau aspek apa saja yang mampu meningkatkan kinerja dokter sehingga dapat terus meningkatkan mutu pelayanan. Dengan demikian, dalam pengelolaan manajemen rumah sakit perlu memperhatikan lingkungan disekitarnya. Kaitannya dengan peningkatan kualitas kerja dokter, maka rumah sakit harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja dokter. Hal ini berarti dokter menjadi fungsi intermediasi antara kesehatan pasien dan penyakit yang dialami pasien. Dokter yang berhasil menyembuhkan pasien, tentunya akan menjadi tingkat kesuksesan dan kepuasan tersendiri bagi dokter yang menangani. Robbins dan Judge (2015)

berpendapat bahwa perasaan positif dalam suatu pekerjaan merupakan hasil evaluasi dari karakteristik sehingga dapat disebut juga dengan kepuasan kerja. Persepsi yang positif akan membawa hasil pekerjaan dokter menjadi lebih baik. Dapat pula dijelaskan bahwa dengan persepsi positif yang dimiliki dokter akan sejalan dengan tingkat kepuasan pasien dalam berobat, hal ini dikarenakan kepuasan kerja dokter menjadi jaminan atau acuan bagi pasien (Afrizal & Suhardi, 2011).

Kondisi di lapangan menunjukkan tingkat kepuasan kerja dokter masih dikatakan kurang. Hal ini terlihat sebagian besar dokter masih mengambil jadwal praktik di rumah sakit lain. Penelitian yang dilakukan oleh Liyana *et, al* (2020) menunjukkan bahwa dokter memiliki kecenderungan untuk praktek di tempat lain jika mereka tidak puas terhadap instansi tempat mereka kerja. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja dokter tersebut di Rumah Sakit tempat mereka kerja. Konsentrasi mereka akan terpecah karena harus praktek di tempat lain untuk mencari kepuasan dalam kehidupan kerja mereka. Kurangnya tingkat kepuasan dokter tentunya akan berdampak pada pelayanan rumah sakit karena berkurang kedekatan pasien dan seorang dokter sehingga mempengaruhi proses penyembuhan (Setyawan, 2018).

Tingkat kepuasan kerja yang kurang, sesuai kondisi di lapangan dipengaruhi oleh iklim kerja yang kurang kondusif dan juga tingkat kompensasi dokter yang kurang. Gannon dan Sumantri (2004) menjelaskan bahwa iklim kerja merupakan internal budaya dari suatu organisasi seperti yang dirasakan oleh anggota-anggotanya. Selanjutnya menurut Hidayah, (2021) iklim kerja dapat dipandang sebagai suatu sifat organisasi yang dapat dilihat oleh para anggotanya. Di RSUD Kayen Pati masih terdapat iklim kerja yang kurang kondusif, hal ini terlihat masih terdapat kesenjangan jam praktek dokter dan jadwal praktik. Tentunya hal ini menjadi kondisi yang kurang baik antar dokter. Sehingga dengan adanya iklim kerja yang kondusif akan memberikan persepsi yang nyaman dan kondusif dengan kata lain akan meningkatkan kepuasan kerja dokter. Hal ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Long W Lan (2008) hasil menunjukkan bahwa iklim kerja khususnya dimensi iklim kepercayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada sebuah perusahaan retail di Macau. Selanjutnya Yayah dan Tutik (2015) bahwa hasil riset menyampaikan terdapat hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan kepuasan kerja perawat di RS Militer. Penelitian yang dilakukan oleh Anggoro dan Karinka (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para lulusan ITHB. Hasil Penelitian Diyanti (2017) hasil menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja Tendik IPB. Hasil penelitian Tampubolon dkk (2019) menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bidang keuangan di Polda Sumatera Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Ety Mistar (2019) bahwa iklim kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor BKD Kota Bima. Penelitian yang dilakukan oleh Pramana (2020) bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Muntilan.

Selain iklim kerja yang kondusif, dibutuhkan tingkat kompensasi yang baik. Kompensasi dapat diartikan sebagai sebuah imbalan jasa baik finansial maupun nonfinansial, serta adanya tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian (Simamora, 2006). Saat ini kompensasi yang diterima dokter di RSUD Kayen Pati masih tergolong kurang mencukupi. Jumlah kompensasi yang diterima diharapkan akan sejalan dengan peningkatan ekonomi dan juga sejajar dengan beban dan tanggung jawab masing-masing dokter. Diharapkan dengan penerimaan kompensasi yang sesuai maka akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yaseen (2013) bahwa kompensasi memiliki efek langsung terhadap kepuasan dokter. Hasil penelitian Ester dan Wiarah (2014) terbukti ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja paramedic di RS Cibabat Cimahi. Rukhiyat (2018) terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan

kerja dokter RS Tipe C Bandung Raya. Selanjutnya Liyana dkk (2020) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dokter RSUD Dr. H. Soewondo Kendal. Selanjutnya Baqi dan Indradewa (2021) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Alfamart. Aprinawati (2021) bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa perawat di RS kota Medan. Penelitian yang dilakukan oleh Priyatin dan Helmi (2022) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSU Permata Medika Kebumen. Namun berbeda dengan hasil penelitian Makarawung (2018) bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas yang didukung oleh penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi ada di lapangan, untuk itu, peneliti tertarik guna mengkaji ulang serta menjabarkan secara rinci mengenai iklim kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dokter pada RSUD Kayen Pati.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka dari itu rumusan masalah yang dapat diperoleh dalam penelitian ini yaitu:

1. Sejauh mana iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dokter di RSUD Kayen Kabupaten Pati?
2. Sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dokter di RSUD Kayen Kabupaten Pati?
3. Sejauh mana iklim kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di RSUD Kayen Kabupaten Pati?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan adanya rumusan masalah, sehingga dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menganalisa dan membahas pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja Dokter di RSUD Kayen Kabupaten Pati.
2. Menganalisis dan membahas pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Dokter di RSUD Kayen Kabupaten Pati.
3. Menganalisis dan membahas secara simultan pengaruh iklim kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Dokter di RSUD Kayen Kabupaten Pati.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu dapat andil dalam berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan. Terdapat beberapa teori khususnya teori manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu iklim kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Secara teoritis juga dapat memberikan wawasan bagi peneliti dan pembaca

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Pengelola RSUD Kayen Pati

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi manajemen dalam menetapkan kebijakan terkait kepuasan kerja dokter. Selanjutnya dapat bermanfaat bagi manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Kayen Pati, guna menjadi bekal pengarah dan rekomendasi dalam menentukan strategi dalam meningkatkan mutu melalui kepuasan kerja dokter.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, manfaat praktis yang dapat diambil yaitu sebagai wawasan bagi peneliti dalam mengenali iklim kerja dan kompensasi pada sebuah rumah sakit yang mana akan memberikan dampak pada kepuasan kerja dokter.