

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA  
DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
Dr. OEN SURAKARTA PADA KELAS VIP  
(PROPOSAL)**



*Diajukan oleh:*

**YUFRI YANTO**

**B 100 030 484**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2007**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Saat ini kompetisi dunia kerja semakin ketat, dengan kondisi dimana lapangan kerja yang tersedia lebih kecil di bandingkan tenaga kerja yang membutuhkannya. Disamping itu, tingkat pengangguran di Indonesia semakin meningkat dari tahun ketahun. Agar tidak terjadi PHK masal, maka perusahaan berusaha menciptakan kondisi yang berkesinambungan antara apa yang ingin dicapai perusahaan dengan karyawan terhadap keinginan karyawan dengan perusahaan.

Karyawan biasanya akan bekerja secara optimal apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan pegawainya. Keharmonisan dalam bekerja dapat tercipta bila karyawan mau dan merasa senang dalam bekerja. Keharmonisan berarti karyawan mendapat kepuasan atas apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan tersebut perusahaan dapat menggunakan sumber daya ini secara optimal. Penggunaan sumber daya yang optimal biasanya tercermin dari berhasil tidaknya perusahaan dalam mengupayakan pegawainya agar mempunyai sifat positif sehingga tercipta prestasi kerja yang tinggi. Dengan demikian produktivitas pegawai akan ikut meningkat juga.

Peningkatan produktivitas ini disertai pemberian penghargaan sesuai dengan kinerja karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan, maka kepuasan kerja yang baru akan tercipta kembali dan begitulah seterusnya. Siklus berkesinambungan inilah yang senantiasa diharapkan dari setiap pegawainya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini mendorong perusahaan menciptakan koordinasi yang seoptimal mungkin dengan karyawan. Misalnya kebutuhan karyawan terpenuhi dan mereka merasa puas. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan antara lain: memberikan jaminan kerja: peningkatan hubungan harmonis antara bawahan, atasan maupun rekan sekerja: menyediakan kesempatan untuk maju: menciptakan kondisi yang aman, nyaman serta menarik dalam bekerja dan pemberian penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Setelah memberikan hak-hak tersebut maka akhirnya perusahaan menghendaki imbalan yang akan diterimanya, salah satu bentuk imbalan tersebut adalah prestasi kerja yang tinggi yang dihasilkan pegawainya.

Rumah sakit selaku perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan dan sosial juga menyadari bahwa dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Setiap perusahaan ingin menjadi perusahaan yang dapat bekerja secara efisien sekaligus produktif dan mampu mengikuti perkembangan jaman. Hal ini juga disadari oleh manajemen Rumah sakit Dr. OEN Surakarta bahwa prestasi kerja karyawan yang baik akan mengakibatkan prestasi kerja perusahaan menjadi baik pula.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Fenomena yang terjadi di Rumah sakit Dr. OEN Surakarta pada kelas VIP dimana kepuasan kerja dan kinerja para perawat terjadi penurunan yang mengakibatkan program-program yang direncanakan menjadi tidak sesuai target yang diharapkan. Dengan diresmikannya gedung baru pada bulan maret 2003 yang dilengkapi berbagai fasilitas kesehatan maka pihak manajemen rumah sakit juga berusaha meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja para Perawat pada kelas VIP. Dari latar belakang masalah yang dikemukakan, maka penulis tertarik untuk membatasi obyek penelitian pada kinerja perawat di Rumah sakit Dr. OEN Surakarta khususnya pada kelas VIP. Selain itu pada penelitian ini pihak manajemen rumah sakit memberikan rekomendasi kepada penulis untuk mengadakan penelitian tentang hubungan kinerja dengan kepuasan kerja para perawat di kelas VIP. Bertolak dari pemikiran tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. OEN Surakarta Pada Kelas VIP “

## **B. Permusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah: Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Dr.OEN surakarta pada kelas VIP?

### **C. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana hubungan antara faktor kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Dr.OEN Surakarta pada kelas VIP

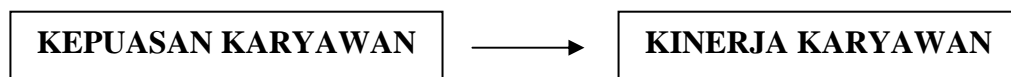
### **D. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi rumah sakit Dr. OEN Surakarta mengenai sejauh mana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja Perawat.
2. Bagi peneliti untuk lebih mengetahui hubungan antara faktor kepuasan kerja dengan kinerja para perawat di Rumah Sakit Dr. OEN Surakarta pada kelas VIP.

### **E. Kerangka Pemikiran**

Untuk memperjelas pokok permasalahan penelitian dan juga untuk menentukan arah dalam mengemukakan hipotesis, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel. Variabel yang pertama adalah kepuasan kerja, variabel ini terdiri dari faktor pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karier, daya tarik pekerjaan dan kemungkinan berkembang. Sedangkan variabel kedua adalah prestasi kerja para perawat di Rumah Sakit Dr. OEN Surakarta pada kelas VIP. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.

1. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan bila ia memperoleh kebutuhannya dari pekerjaannya (As'ad, 1995).
2. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Dharma, 1991)

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja sangat erat pengaruhnya di dalam setiap perusahaan. Dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karier, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang (Herzberg, 1996). Jika kebutuhan para perawat terhadap hal-hal tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para perawat di Rumah Sakit Dr. OEN Surakarta. Penilaian kinerja biasanya diberikan oleh atasan langsung/pejabat yang berwenang berdasarkan pada sistem dan standar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang ada di perusahaan. Dalam penelitian ini yang memberikan penilaian kinerja masing\_masing perawat pada kelas VIP adalah kepala

perawat yang ada di Rumah Sakit Dr. OEN Surakarta pada saat penelitian berlangsung.

Secara umum kita dapat mengasumsikan bahwa kepuasan dan kinerja kerja sangat berhubungan antara satu dengan yang lainnya, jika seorang karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi ia akan mendapatkan suatu kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya jika ia tidak mendapat kepuasan maka prestasi yang dihasilkannya rendah. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan secara terus menerus kepuasan kerja dan kinerja para karyawannya.

#### **F. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara atas pernyataan dari suatu perumusan masalah. Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah seperti yang tersebut diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. OEN Surakarta pada kelas VIP.

## **G. Sistematika penulisan**

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari hasil penelitian, serta sistematika penulisan skripsi yang digunakan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi Kepuasan kerja yang meliputi pengertian kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, pengukuran kepuasan kerja, serta prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan metode penilaian prestasi karyawan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Disini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, metode analisa data, sumber dan jenis data serta teknik pengumpulan data yang penulis lakukan.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, sejarah berdirinya perusahaan, stuktur organisasi, serta proses analisa terhadap data yang ada.

### **BAB V PENUTUP**

Penulis akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa yang telah dilakukan, disertai saran-saran sebagai masukan demi kelanjutan dan perkembangan perusahaan