

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan, karyawan selalu dilibatkan dalam setiap aspek operasi perusahaan. Seorang karyawan diwajibkan untuk mematuhi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan.

Menurut Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 tentang kesehatan, rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna melalui pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat .

Dalam mencapai tujuan sebuah rumah sakit, sumber daya memainkan peran yang sangat penting. Sumber daya termasuk sumber daya bahan baku, keuangan, intelektual, teknologi, dan manusia. Namun, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling dibutuhkan perusahaan / instansi dalam industri apa pun. Dalam suatu instansi, sumber daya manusia adalah aset yang memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Ini karena faktor manusialah yang memandu kegiatan unit dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, manajemen sumber daya manusia secara efektif, konsisten, dan terpelihara, terutama dalam hal pelaksanaan hak-hak yang akan diperoleh.

Kepuasan kerja, menurut Setiawan dan Ghozali (2006), didefinisikan sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pengalaman kerjanya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam produktifitas. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, kemungkinan mereka akan kurang termotivasi untuk menciptakan sesuatu yang baru dan meningkatkan keuntungan rumah sakit. Pelatihan dan pengembangan karir adalah beberapa cara yang bisa digunakan untuk meningkatkan kepuasan pekerja.

Secara umum pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Tingkat kepuasan kerja yang rendah di kalangan perawat rumah sakit merupakan persoalan yang sering dijumpai di berbagai negara. Studi terhadap 416 perawat di Ethiopia menunjukkan bahwa hanya 54% yang merasa puas dengan pekerjaannya. Di India, angka kepuasan kerja perawat tercatat sebesar 60%, sementara di Tiongkok sebesar 58%. Kondisi serupa

juga ditemukan di Indonesia, di mana tingkat kepuasan kerja perawat masih tergolong rendah. Misalnya, di Manado, 51,7% perawat mengaku kurang puas dengan pekerjaannya, sedangkan 48,3% lainnya merasa puas. Penelitian lain di Padang juga menunjukkan bahwa 51,4% perawat menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan data riset sebelumnya, mayoritas perawat di Indonesia memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Dampak dari rendahnya kepuasan kerja ini antara lain perawat menjadi kurang bersemangat, sering absen, lalai dalam tugas, prestasi kerja menurun, mutu pelayanan rendah, dan kedisiplinan berkurang. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Gambiran pada tanggal 10 desember 2024 peneliti melakukan wawancara dengan 6 responden yang bekerja di tiga ruang berbeda yaitu Hemodialisis (HD), Intensive Care Unit (ICU), dan Instalasi Gawat Darurat (IGD). Wawancara ini bertujuan untuk menggali pandangan mereka mengenai adanya pelatihan dan gaji yang dimana itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dari hasil wawancara ini, terlihat bahwa 2 dari 6 responden mengatakan puas dengan gaji yang mereka terima karena rumah sakit memberikan tunjangan sesuai dengan pekerjaan, sedangkan 4 dari mereka merasa tidak puas dengan gaji yang mereka terima. Dan seluruh responden

mengakui bahwa rumah sakit selalu memberikan kesempatan bagi perawat untuk diikutkan pelatihan guna menunjang pekerjaannya.

RSUD Gambiran menyelenggarakan pelatihan secara rutin yang diselenggarakan oleh instalasi diklat nya, demi menunjang keterampilan pegawainya, termasuk salah satunya adalah perawat. Berikut data pelatihan dalam periode 2024 yang telah diikuti oleh ruangan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pelatihan Perawat

No	Ruang	Pelatihan	Jumlah
1.	ICU	Pelatihan Keperawatan Intensif dasar	5 Orang
2.	ICU	Pelatihan Kompetensi Dasar Terpadu	8 Orang
3.	IGD	Pelatihan Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS)	6 Orang
4.	IGD	Pelatihan Kompetensi Dasar Terpadu	10 Orang
5.	HD	Pelatihan Dialisis Bagi Perawat di Rumah Sakit dan Klinik Khusus Dialisis	2 Orang
6.	HD	Pelatihan Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS)	1 Orang
7.	HD	Pelatihan Kompetensi Dasar Terpadu	8 Orang

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada

eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang (Sri Widodo (2015).

Tidak sepenuhnya karier karyawan akan sesuai dengan jalur karier tersebut. Harus ada koordinasi untuk mempertemukan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individu karyawan. Kompetisi akan menyeleksi karyawan yang telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Bagaimanapun juga program pengembangan yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi dan berdampak negatif terhadap perusahaan.

Jenjang karir yang jelas dan terencana akan memberikan kepuasan kepada pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan membuat mereka bekerja lebih giat, kinerjanya juga meningkat dan pada akhirnya akan berimbas kepada peningkatan jenjang karirnya.

Mengingat pentingnya pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan analisis lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD Gambiran Kota Kediri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja ?
- 2) Apakah ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja ?
- 3) Bagaimana analisa pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan
- 2) Untuk mengidentifikasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan
- 3) Untuk menganalisa pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan pengembangan teori tentang kepuasan kerja karyawan, serta menambah wawasan mengenai pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktisi

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi rumah sakit sehingga dapat meningkatkan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.



1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.2
Keaslian Penelitian

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian/ Tahun	Karakteristik Variabel				Perbedaan
			Variabel	Jenis Penelitian	Sampel	Hasil	
1.	Allail Niken Suciani, Edy Suwasono, Zaenul Muttaqien	PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KUD KARYA BHAKTI NGANCAR KEDIRI	Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)	Kuantitatif	33 Responden	Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel pengaruh kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Sig.0,000 < 0,05. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,003 < 0,05 dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi dan sampel 2. Variabel penelitian 3. Tempat penelitian 4. Teknik pengambilan sampling

						<p>pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,013 < 0,05. Persamaan regresinya : $Y = 0.827 + 0,628X_1 + 0,529X_2$ dan koefisien determinasinya sebesar 55,3%.</p>	
2.	Melur Rahma	<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DIKLAT, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA</p>	<p>Lingkungan kerja (X1), Diklat (X2), Pengembangan Karir (X3), Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2)</p>	Kuantitatif	58 responden	<p>Hasil pengujian secara statistik dengan pendekatan path analysis, menyatakan:</p> <p>a) Terdapat pengaruh baik secara langsung dan tidak langsung faktor Lingkungan kerja terhadap</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian 2. Sample penelitian 3. Uji hipotesis

		PEGAWAI DI RSU BIREUEN MEDICAL CENTER					<p>Kepuasan kerja karyawan di RSU BMC, sebesar 37,58 persen,</p> <p>b) Adanya pemberian Diklat berdampak langsung dan tidak langsung terhadap Kepuasan kerja karyawan. Kontribusinya 15,80 persen,</p> <p>c) Sedangkan pengaruh faktor Pengembangan Karir berpengaruh sebesar 18,32</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

						<p>persen terhadap terhadap</p> <p>Kepuasan kerja karyawan di RSUD BMC,</p> <p>d) meningkatnya Kepuasan kerja karyawan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 51,41 persen</p>	
3.	Jihan Restu Andayani,	PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN	Pengembangan karir (X1),	Kuantitatif	75 responden	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :	1. Variabel penelitian

	Lusiana, Mardhatil a Fitri Sopali	PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PUSKESMAS ALAHAN PANJANG, KECAMATAN LEMBAH GUMANTI, KABUPATEN SOLOK	Pelatihan (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)			<p>a) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>b) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja,</p> <p>c) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>2. Lokasi penelitian</p> <p>3. Sample penelitian</p>
--	--	---	--	--	--	--	---

							<p>d) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>e) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--