

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan Rumah Sakit adalah suatu sarana kesehatan dasar atau upaya kesehatan penunjang, dengan memperhatikan fungsi sosial serta dapat juga dipergunakan untuk kepentingan pendidikan dan pelatihan serta penelitian, pengembangan dan teknologi. Rumah sakit merupakan penyelenggara pelayanan kesehatan, yang menjadi tempat dan tumpuan harapan masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan. Rumah sakit harus mampu memberikan pertolongan dan perawatan yang memadai, berupa pelayanan yang nyaman, tepat, bermanfaat dan profesional. Untuk itu rumah sakit dituntut memberikan pelayanan dengan mutu yang baik dan menyediakan fasilitas yang dilengkapi sarana yang memadai dan modern dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang mampu menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi (Departemen kesehatan RI, 2008).

Sumber Daya Manusia (SDM) di rumah sakit adalah aset berharga yang terdiri dari tenaga medis, paramedis, dan staf administratif yang bekerja bersama untuk memberikan pelayanan kesehatan. SDM di rumah sakit memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kualitas perawatan pasien. Manajemen SDM juga terdapat tim yang bertanggung jawab atas pelatihan, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja staf rumah sakit. Dengan tercapainya SDM yang terampil, terlatih, dan berkomitmen akan menjadi kunci untuk memberikan perawatan dan pelayanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit. Maka sudah semestinya RS. Arun memberikan semua apa yang diinginkan pegawai sehingga instansi tersebut bisa tercapai tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kepuasan kerja para pegawainya, sehingga organisasi harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan

(Indra and Rialmi 2022) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Kalau karyawannya tidak mendapatkan kepuasan kerja maka secara otomatis perusahaan akan mengalami penurunan, oleh karena itu setiap perusahaan harus menjaga dan melakukan berbagai cara agar karyawannya puas, salah satunya dengan cara meningkatkan dukungan organisasi.

Pemberdayaan karyawan dapat dilakukan dengan membangun sikap saling percaya, motivasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan mengurangi penghalang antara atasan dan bawahan. Menurut (Hanaysha 2016) Pemberdayaan dapat juga dikatakan sebagai mekanisme untuk membuat pegawai dapat mengambil keputusan dan juga sebagai distribusi tanggung jawab dari atasan kepada bawahannya.

(Pancasasti 2022) menyatakan kerjasama adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota. Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerjasama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis

terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan bersama, kerjasama memberikan manfaat yang besar bagi kerja tim. Biasanya organisasi berbasis kerja tim memiliki struktur yang ramping. Oleh sebab itu, organisasi akan bisa merespon dengan cepat dan efektif lingkungan yang cepat berubah.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah karyawan mengikuti pelatihan, karyawan akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan ketrampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja (Kaswan, 2013). Sebelum karyawan mengerjakan tugas yang diberikan pastinya harapan yang diinginkan perusahaan pekerjaan tersebut terselesaikan dengan baik, oleh karena itulah karyawan tersebut harusnya diberikan arahan atau pembelajaran sebelum melakukan pekerjaan tersebut, begitulah juga Rs. Arun Lhoksumawe sangat memperhatikan hal tersebut, para karyawannya pasti dibekali terlebih dahulu dengan pembelajaran dan pelatihan.

Bagi karyawan mendapatkan pelatihan dari perusahaan merupakan suatu kompensasi non finansial yang memberikan rasa puas karena dapat membantu karyawan dalam memahami dan melaksanakan tugas dari pekerjaan yang nantinya akan dikerjakannya secara langsung. Sehingga para karyawan yang sudah diberikan pelatihan akan bekerja lebih baik dan nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan yang belum mendapatkan pelatihan maka akan membuat karyawan sulit memahami pekerjaannya sehingga tidak akan bekerja secara efektif dan mengakibatkan penurunan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan terhadap beberapa karyawan Rumah Sakit Arun Lhoksumawe terdapat fenomena Indikator dari kepuasan kerja dapat diukur dengan tingkat pemberdayaan karyawan, kerjasama tim dan pelatihan.

penulis menanyakan beberapa pertanyaan kepada salah satu karyawan Rumah Sakit Arun Lhoksuemawe, dia mengatakan bahwa terkait tentang pemberdayaan karyawan masih kurang diterapkan seperti saran atau masukan yang diajukan oleh karyawan kurang didengar ketika ada ide atau saran pihak atasan menyuruh untuk sabar dan tidak ada kepastian lanjutan tentang saran atau ide itu ditindak lanjuti. Juga kurang diberikan kepercayaan untuk melakukan tugas-tugasnya terutama bagi karyawan yang baru bekerja pihak rumah sakit lebih memilih karyawan yang sudah lama bekerja.

Dalam kesempatan observasi dan wawancara yang sama karyawan tersebut juga mengatakan kerjasama tim tidak solit atau kurang kompak karna, mungkin ada kepentingan pribadi ataupun ada kriteria-kriteria karyawan pemalas. Fenomena kerjasama tim juga belum berjalan maksimal karna ada beberapa karyawan masih melakukan pekerjaannya sendiri tanpa meminta bantuan rekan kerja yang lain. Padahal kerjasama tim sangat diperlukan dalam bekerja terutama jika pekerjaan yang sedang dikerjakannya mengalami hambatan, akan tetapi beberapa karyawan masih merasa mampu atau enggan untuk bertanya dan memilih bekerja sendiri tanpa membutuhkan bantuan rekan kerja

Fenomena terkait pelatihan bahwa karyawan menginginkan pelatihan atau tambahan belajar, karna sebelumnya pelatihan yang diberikan belum terlalu optimal. Dengan pembelajaran tersebut tidak hanya bekerja saja tapi juga akan menambah wawasan agar lebih mengetahui bagaimana menyelesaikan suatu masalah atau bertanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui apakah pengaruh pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Judul **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Arun Lhoksuemawe”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah rumusan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pemberdayaan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RS. Arun Lhoksuemawe?
2. Apakah Kerjasama Tim Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RS. Arun Lhoksuemawe?
3. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RS. Arun Lhoksuemawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RS. Arun Lhoksuemawe?
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RS. Arun Lhoksuemawe?
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RS. Arun Lhoksuemawe?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penulisan penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat penelitian terbagi menjadi dua yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan terkait dengan Dukungan Pemberdayaan, kerjasama tim dan Pelatihan dalam hal mendorong serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Manfaat secara Praktis

a) Bagi penulis

Penelitian ini bagi penulis untuk menambah pemahaman dan mendapatkan hasil penelitian yang baik tentang pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja .

b) Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi karyawan dalam memahami diri sendiri dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya demi meningkatkan kepuasan kerja mereka.

c) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan terkait dengan Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim dan Pelatihan Karyawan dalam hal mendorong serta meningkatkan kepuasan kerja.