

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Tinjauan Terhadap Objek Studi

1.1.1 Sejarah RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung

Rumah Sakit Dr. Hasan Sadikin Bandung dibangun pada tahun 1920 dan diresmikan pada tanggal 15 Oktober 1923 dengan nama “Het Algemeene Bandoengsche Ziekenhuijs”. Pada tanggal 30 april 1927 diubah menjadi “Het Gemeente Ziekenhuijs Juliana”, selama penjajahan Jepang rumah sakit ini dijadikan Rumah Sakit militer. Setelah Indonesia merdeka, dikelola oleh pemerintah daerah, yang dikenal oleh masyarakat Jawa Barat dengan nama “Rumah Sakit Ranca Badak”. Pada tahun 1954 Rumah Sakit Ranca Badak ditetapkan menjadi rumah sakit propinsi dan berada di bawah pengawasan departemen kesehatan. Selanjutnya pada tahun 1956 dijadikan rumah sakit umum bersamaan dengan didirikannya Fakultas Kedokteran Universitas Padjajaran dan merupakan awal kerjasama antara Rumah Sakit Ranca Badak dengan Fakultas Kedokteran Padjajaran.

Pada tanggal 8 Oktober 1967 nama Rumah Sakit Ranca Badak diubah menjadi Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin (RSHS) yang berfungsi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Departemen Kesehatan Republik Indonesia dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Jenderal Pelayan Medik. Pada tahun 1992-1997 RSHS ditetapkan menjadi unit swadana. Keluarnya Undang-undang nomor 20 tahun 1997 tentang PNBPN yang ditindak lanjuti dengan surat keputusan Menteri keuangan nomor 124 tahun 1997 menyebabkan status RSHS berubah menjadi Rumah Sakit Pengguna Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang harus menyetorkan seluruh pendapatan ke kas Negara.

Dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 119 tanggal 12 desember 2000, status RSHS secara yuridis berubah

menjadi perusahaan jawatan (Perjan). Kebijakan tersebut merupakan salah satu langkah strategi pemerintah dalam memberikan kewenangan otonomi yang lebih luas kepada unit-unit pelayanan tertentu untuk menyelenggarakan manajemennya secara sendiri, sehingga diharapkan mampu merespon kebutuhan masyarakat secara tepat, cepat dan fleksibel. Tahun 2002 yang merupakan awal efektif sebagai perja, RSHS telah mencapai kinerja yang baik dibandingkan dengan tahun 2001 dan tahun 2004 dipronosakan akan mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya.

1.1.2 Logo RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung



Arti Logo Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung

- Bingkai berbentuk perisai / tameng mempunyai arti, Rumah Sakit adalah pelindung kesehatan dan pengobatan untuk masyarakat.
- Tanda palang hijau artinya, Rumah Sakit memberikan pelayanan, pertolongan kesehatan kepada masyarakat.
- Gambar Badak terendam air artinya, menunjukkan bahwa menurut sejarahnya sebelum RSHS berdiri tempat tersebut adalah rawa-rawa, dimana binatang Badak berkubang. Sebab itu sebelum menjadi nama RSHS Rumah Sakit tersebut bernama Rumah Sakit Ranca Badak.

- Gambar garis bergelombang menunjukkan bahwa berdirinya RSHS di atas tanah yang dulunya adalah rawa-rawa.
- Warna kuning artinya, sebagai penerang dari kegelapan yakni dari sakit menuju sehat dan kesembuhan.

1.1.3 Visi dan Misi

VISI

- Menjadi Rumah Sakit Rujukan Nasional dan RS pendidikan yang bermutu dan berdaya saing di Tahun 2019.

MISI

- Menyelenggarakan Pelayanan kesehatan paripurna dan prima.
- Menyelenggarakan sistem rujukan pelayanan kesehatan yang bermutu.
- Menyelenggarakan RS pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan yang berdaya saing terintegrasi pendidikan dan penelitian yang berfokus pada pasien.
- Menyelenggarakan pendidikan tenaga kesehatan professional yang memenuhi kebutuhan masyarakat dimasa yang akan datang.

MOTO

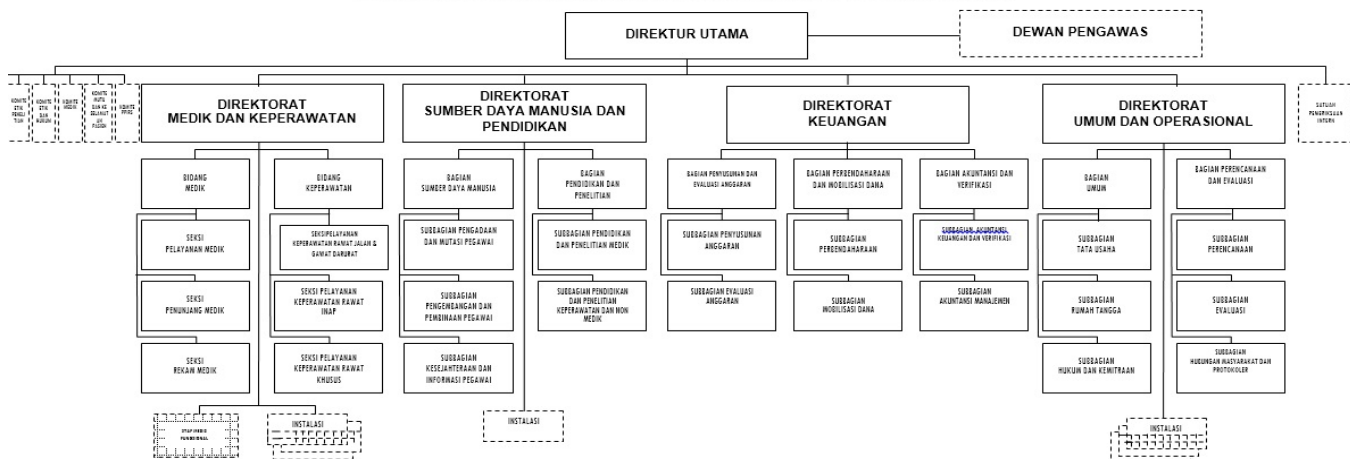
Motto SALAM-SENYUM-SAPA-SOPAN dan SANTUN menjadi motto yang diterapkan oleh karyawan yang melayani anda.

1.1.4 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu wadah yang merupakan rancangan mekanisme kerja yang bertujuan untuk mencapai apa yang telah direncanakan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang fleksibel, yang dapat merancang tujuannya. Salah satu cara untuk dapat mengelola suatu organisasi dengan baik adalah dengan menentukan struktur formal dari organisasi tersebut. Struktur organisasi menunjukkan bagian-bagian didalam suatu organisasi bersama-sama melalui jalur wewenang dan tanggung jawab. Hal ini dimaksudkan agar pengelolaan organisasi dapat dilaksanakan dengan memaksimaan potensi yang ada dan diharapkan dapat memperjelas dan mempertegas pembagian tugas serta tanggung jawab dalam organisasi. Dan setiap bagian dalam organisasi yang ada diarahkan untuk menangani kegiatan-kegiatan kerja sesuai dengan fungsi kerja masing-masing



STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr. HASAN SADIKIN BANDUNG



1.2 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya (Mangkunegara, 2011 : 1)

Membicarakan masalah sumber daya manusia dalam menghasilkan suatu produksi barang atau jasa, ini tentunya dikaitkan pada bagaimana karyawan bisa bekerja dalam perusahaan sehingga bisa memuaskan kebutuhannya dan berakibat pada produktivitas karyawan meningkat yang mempengaruhi hasil produksi yang memuaskan. Kebijakan dapat dilakukan organisasi untuk dapat mempertahankan tenaga kerja dengan menilai tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu dengan pemberian kompensasi dan bonus komisi (Mangkunegara. 2013 : 2)

Menurut Effendi (2008 : 291-292), indikator kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. **Gaji**, Setiap pegawai RSHS dapat langsung memonitor berbagai informasi yang terkait dengan kesejahteraan pegawai seperti kenaikan pangkat, rapel, dan tunjangan – tunjangan diukur menggunakan mesin absensi biometric berdasarkan Permenkes no.1673/Menkes/per/XII/2005 . (www.rshs.or.id)
2. **Pekerjaan itu sendiri**, Setiap karyawan yang bekerja pada hakikatnya memang harus memahami dan mencintai dari pekerjaan itu sendiri terutama untuk di RSHS ini setiap karyawan sangat berpengaruh dengan interaksi bersama banyak orang seperti sesama karyawan, pelajar, pasien dan keluarga pasien agar tercipta dari visi, misi dan motto dari RSUP Dr.Hasan Sadikin.
3. **Rekan kerja**, Hubungan dengan rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja, karena dengan adanya rekan kerja yang nyaman akan menghasilkan pekerjaan yang menghasilkan kesempurnaan satu sama lainnya.

4. **Atasan**, Seorang pemimpin (atasan) sangat berpengaruh erat dengan hasil yang karyawan kerjakan, karena hampir sebagian banyak orang akan menyenangi pekerjaannya jika atasan yang memimpin mereka anggap menyenangkan dan nyaman.
5. **Promosi**, Setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk mengaplikasikan setiap bakat dan kemampuannya masing-masing dengan adanya promosi maka setiap karyawan akan berlomba menjadi lebih baik agar bisa naik jabatan atau kenaikan gaji.
6. **Lingkungan kerja**, Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik adalah dari lingkungan kerja itu sendiri baik dari udara, cahaya, warna, suara serta alam di sekitarnya.

lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan bonus komisi (Remunerasi). Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji dan bonus komisi (Remonerasi).

Berdasarkan wawancara dengan salah satu staff karyawan di RSUP Dr. Hasan Sadikin pada tanggal 06 November 2015, pihak RSUP Dr.Hasan Sadikin sudah berusaha memberikan kompensasi dan remunerasi secara adil dan layak dengan apa yang harus didapat oleh karyawan sesuai dengan bidangnya. RSUP Dr.Hasan Sadikin berusaha semaksimal mungkin memberikan kompensasi yang adil dan layak untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup karyawannya namun masih ada kendala dalam menghitung pembagian remonerasi dikarenakan perhitungan IKI (*Indeks Kali Individu*) belum sesuai dengan apa yang harus di dapatkan oleh staff karyawan . Yang dimaksudkan IKI (*Indeks Kali Individu*) yaitu *Indeks = tenaga yang dikeluarkan/tugas yang diberikan/jumlah jam kerja tambahan , Kali = X , Individu = seseorang yang mengerjakan tugas tersebut.*

Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Sedangkan elemen utama yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya adalah keadilan yang dirasakannya terhadap kompensasi yang diterimanya tersebut.

Untuk mencegah karyawan yang keluar karena tidak puas atau merasa tidak adil dalam pemberian kompensasi, RSUP Dr.Hasan Sadikin perlu memperhatikan faktor-faktor yang berperan dalam penentuan kompensasi dan remonerasi. Menurut Wilson (2011 : 141), kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang berkesan dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya.

Berangkat dari latar belakang dari teori menurut Wilson, peneliti bermaksud melakukan suatu penelitian yang berjudul **“KONDISI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI SDM DI RSUP Dr.HASAN SADIKIN BANDUNG”**

1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah berdasarkan latar belakang penelitian di atas adalah bagaimana kondisi kepuasan kerja divisi SDM di RSUP Dr.Hasan Sadikin .

1.4. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di RSUP Dr. Hasan Sadikin .

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak manajemen mengenai komunikasi yang terjadi antar atasan dan bawahan dalam perusahaan dan tingkat kepuasan kerja karyawan dan dirasakan oleh anggota. Sehingga hal ini

nantinya akan dijadikan dasar untuk perbaikan dan peningkatan dimasa yang akan datang.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi uraian teori, tinjauan pustaka penelitian, yang terkait dengan masalah faktor-faktor yang berperan dalam penentuan kompensasi karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, uji validitas, uji reliabilitas, operasional variabel, jenis dan teknik pengumpulan data, teknik sampling, teknik analisis data, dan tahap analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai analisa dari pengolahan data serta pembahasan hasil penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian serta saran bagi perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya.