

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan kemajuan dunia yang sangat pesat khususnya dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi, berdampak terhadap kemajuan perekonomian dan bisnis di negara-negara yang sedang berkembang, sehingga dituntut kepada seluruh pemangku kepentingan untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasional. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumberdaya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Sikap organisasi dalam beroperasi mempunyai sumber daya diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi selaku menentukan maju mundurnya organisasi.

Organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya pelaku organisasi yaitu pegawai. Pegawai akan memberikan peningkatan kerja untuk mencapai tujuan organisasi jika semua keperluan dan kebutuhan dalam organisasi terpenuhi atau telah mencapai kepuasan kerja sehingga pegawai akan memberikan peningkatan dalam bekerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku kepada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat dalam suatu organisasi mempunyai peran yang sangat penting dan sangat menentukan kelangsungan hidup dalam suatu organisasi. Diklat akan memberi nilai tambah yang berupa pengetahuan dan ketrampilan serta mempertajam

kemampuan pegawai sehingga akan mempermudah pegawai dalam melakukan proses pekerjaan yang mengarah pada tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kenyataan yang ada di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad masih banyak pegawai yang belum merata mendapatkan kesempatan mengikuti diklat. Peserta diklat diutamakan yang lebih senior dibanding junior serta waktu pengadaan diklat belum konsisten. Seharusnya setiap pegawai dapat terus mengikuti diklat setiap ada kesempatan hal ini dilakukan agar pegawai dapat terus memperbaiki dan mengembangkan kemampuan agar tidak berbuat sesuatu yang merugikan dalam pencapaian tujuan organisasi dan mencapai kepuasan kerja.

Selain masalah diklat, pengalaman kerja menjadi salah satu parameter terhadap kepuasan kerja. Pegawai akan bersemangat kerja bila diberikan *reward* oleh atasannya. Pengalaman kerja merupakan lama waktu seseorang yang bekerja dalam bidang pekerjaan yang sama. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai berbeda antar individunya, pengalaman kerja juga perlu diperhatikan, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai berarti pegawai tersebut memiliki ilmu yang lebih banyak dibandingkan pegawai yang lain yang belum memiliki pengalaman kerja. Diklat dilakukan agar para pegawai dapat mengembangkan keahlian yang dimiliki agar diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari agar dapat mencapai tujuan dalam organisasi. Diklat ini perlu dilakukan untuk para pegawai yang memiliki pengalaman kerja ataupun yang belum memiliki pengalaman kerja karena akan memberikan hasil baik untuk kemajuan organisasi.

Untuk para pegawai yang telah berpengalaman mereka mengaplikasikan diklat terhadap pekerjaan sehari-hari menjadi lebih terampil dan baik, karena belum tentu pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih terampil dalam bekerja makanya diklat diperlukan, sedangkan untuk para pegawai yang belum berpengalaman mereka akan mengetahui pekerjaan yang mereka terima di setiap harinya dan mengaplikasikan diklat kedalam pekerjaan sehari-hari dan mengembangkan dan mengasah keterampilan mereka agar lebih baik untuk mencapai kepuasan kerja.

Di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad juga harus memberikan apresiasi dan penghargaan yang seimbang dan adil kepada pegawai. Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai adalah dengan pemberian kompensasi yang adil kepada pegawai. Pegawai akan merasa keadilan dalam kompensasinya berdasarkan persepsi mereka akan balas jasa yang diterimanya dari organisasi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan serta menjaga pegawai dengan baik, sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, pegawai akan sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi.

Akibat dari ketidakpuasan dalam kompensasi yang dirasakan kurang adil akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja dan meningkatnya derajat ketidakhadiran pegawai. Sudah menjadi keharusan bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor yang membuat pegawai merasa puas bekerja di organisasi tersebut, dengan tercapainya kepuasan kerja maka produktivitas pun akan meningkat. Kompensasi dikaitkan dengan balas jasa organisasi terhadap kontribusi pegawai. Pemberian kompensasi yang kecil maupun yang besar mempunyai kelemahan yang pada akhirnya dapat merugikan pegawai maupun organisasi. Semakin positif persepsi pegawai akan kompensasi maka mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai begitu pula sebaliknya bila pegawai memiliki persepsi negative terhadap kompensasi maka akan mampu menurunkan kepuasan kerjanya,

Menyadari akan pentingnya permasalahan diatas di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ *Analisis Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (diklat), Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad*”.

I.2 Pembatasan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan pelatihan (diklat) setiap pegawai belum merata dan terbatasnya pelaksanaan diklat

- b. Belum optimalnya penerapan ilmu diklat yang diberikan
- c. Pengalaman kerja yang lama tidak dapat menjamin kepuasan kerja
- d. Pengalaman kerja yang lama belum memberikan hasil optimal
- e. Kompensasi yang diberikan belum dapat terpenuhi secara adil dan merata kepada seluruh pegawai
- f. Pemberian *reward* antar pegawai berbeda
- g. Kepuasan kerja pegawai belum mencapai hasil yang diharapkan pada tugas dan fungsi yang dilaksanakan.

Mengingat keterbatasan waktu, biaya serta variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, ruang lingkup masalah dibatasi hanya yang berkaitan dengan pengaruh diklat, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad. Penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2015, dengan metode kuantitatif.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan pembatasan permasalahan diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kepuasan kerja di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad?
- b. Apakah terdapat hubungan pengalaman kerja dengan kepuasan kerja di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad?
- c. Apakah terdapat hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad?
- d. Apakah terdapat hubungan pendidikan dan pelatihan (diklat), pengalaman kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kepuasan kerja di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pengalaman kerja dengan kepuasan kerja di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pendidikan dan pelatihan (diklat), pengalaman kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja di Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.

I.4.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber pengetahuan bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama pada bidang manajemen sumberdaya manusia.
- b. Manfaat Praktis
 1. Bagi Instansi sebagai masukan bagi Departemen Obstetri dan Ginekologi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam hal pendidikan dan pelatihan (diklat), pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan kerja dimasa yang akan datang.
 2. Bagi program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", sebagai informasi

menambah khasanah keilmuan untuk lembaga akademis sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti, merupakan tambahan pengetahuan yang sangat berharga untuk disinkronkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah khususnya di bidang sumberdaya manusia.
4. Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dalam meneliti dan mengkaji masalah yang sejenis.

