

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seorang pegawai yang merasa puas dan senang dengan pekerjaannya bisa meningkatkan prestasi kerjanya dalam suatu perusahaan. Kondisi kerja yang baik bisa dilihat dari kekompakan pegawai dalam menjalankan tugasnya, biasanya pegawai akan mendukung ataupun saling memotivasi satu dengan yang lain sehingga pegawai betah dengan rekan kerjanya.

Pegawai yang merasa puas akan lebih giat dan rajin dalam melaksanakan tugasnya, hal ini akan berdampak positif terhadap organisasi, tetapi apabila pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan dalam bekerja karena jika pegawai merasa puas maka tingkat kinerja mereka akan semakin baik lagi dan ditambah lagi jika mereka merasa puas maka mereka akan terus termotivasi ke arah yang lebih baik lagi di dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya saat bekerja.

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan adalah jika memiliki pegawai yang berkualitas dan berpotensi di bidangnya. Pegawai yang merasa puas akan kerjanya cenderung memiliki motivasi di balik kerjanya yang tinggi, baik itu dikarenakan gaji/upah, maka kepuasan pegawai sangat perlu diperhatikan oleh pemimpin atau manajer.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pegawai memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat terlihat nyata dalam kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang di dapatkan dari pekerjaan itu sendiri.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja baik, biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang penting untuk memberikan situasi kondusif di lingkungan perusahaan.

Ketidak puasan pegawai dapat menimbulkan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri, misalnya kemangkiran pegawai yang meningkat, dan turunnya kinerja pegawai. Bila hal ini berlanjut, kinerja perusahaan akan turun.

Perusahaan harus mampu memotivasi pegawainya dengan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai tersebut sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada sikapnya terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan pegawai tersebut bekerja.

Rumah Sakit Umum (RSU) Kabanjahe merupakan Rumah Sakit Pemerintah yang berada di Jl.Selamat Ketaren Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22111. Yang

sudah terakreditasi 5 pelayanan dasar. Rumah Sakit Umum Kabanjahe adalah Rumah kelas c berdasarkan surat keputusan menkes RI N0HK.02.03/1/2000/2014 terletak di kota kabanjahe kabupaten karo berjarak ± 76 km dari ibukota provinsi Sumatera utara .

Saat ini RSUD Kabanjahe satu-satunya RSUD Kabanjahe dipimpin oleh seorang Direktur, memiliki 12 jenis tenaga Spesialis (Spesialis Penyakit Dalam, Anak, Kebidanan dan Kandungan, Bedah, THT, Mata, Syaraf, Radiologi, Patologi Anatomi, Kulit Kelamin, Paru).

Pada tanggal 23 Desember 2009 Rumah Sakit Umum Kabanjahe menjadi Rumah Sakit terakreditasi penuh untuk 5 jenis pelayanan dasar atas penilaian, komite. Akreditasi Rumah Sakit (KARS) yakni :

1. Pelayanan administrasi dan manajemen
2. Pelayanan medis
3. Pelayanan keperawatan
4. Pelayanan gawat darurat
5. Rekam medis

Sedangkan fasilitas yang disediakan pada saat ini antara lain :

1. Poliklinik Umum
2. Poliklinik Penyakit Dalam
3. Poliklinik THT
4. Poliklinik Kulit/Kelamin
5. Poliklinik Mata
6. Poliklinik Bedah
7. Poliklinik Gigi
8. Poliklinik Fisioterapi
9. Poliklinik Neurologi
10. Poliklinik Paru
11. Poliklinik BKIA
12. Poliklinik Anak
13. Poliklinik VCT
14. Poliklinik Narkoba

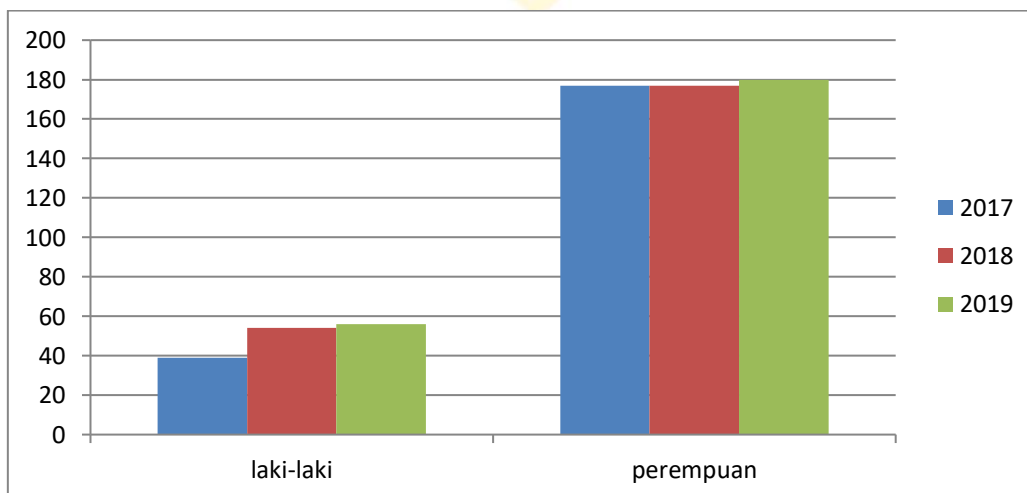
Berdasarkan data yang diperoleh bahwa ada peningkatan jumlah pegawai laki-laki pada RS Umum Kabanjahe pada tahun 2017-2019, hal ini menunjukkan adanya peningkatan kepuasan kerja pegawai laki-laki, sedangkan pegawai perempuan mengalami peningkatan pada tahun 2019. hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Laki-Laki Dan Perempuan, Tahun 2017-2019

Gender	2017	2018	2019
Laki-laki	39	54	56
Perempuan	177	177	180

Sumber: Rumah Sakit Umum Kabanjahe, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai laki-laki pada tahun 2017 sebanyak 39 orang sedangkan pegawai perempuan sebanyak 177 orang, pada tahun 2018 pegawai laki-laki sebanyak 54 orang artinya ada peningkatan jumlah pegawai, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 177 orang, artinya tidak ada peningkatan jumlah pegawai .sedangkan pada tahun 2019 jumlah pegawai laki-laki mencapai 56 orang dan pegawai perempuan sebanyak 180 orang.



Sumber: Rumah Sakit Umum Kabanjahe, 2019

Gambar1.1 : Grafik Jumlah Peningkatan Pegawai 2017-2019

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa jumlah peningkatan pegawai laki-laki lebih banyak bertambah daripada jumlah pegawai perempuan.

Tabel 1.2 Absensi PNS Laki-Laki Rumah Sakit Umum Tahun 2019

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Alpha	Ijin	Sakit	Jumlah
1	Januari	56	1	2	1	4
2	Februari	56	0	3	2	5
3	Maret	56	0	2	0	2
4	April	56	1	0	0	1
5	Mei	56	0	0	0	0
6	Juni	56	1	0	3	4
7	Juli	56	2	1	1	4
8	Agustus	56	0	2	1	3
9	September	56	0	1	0	1
10	Oktober	56	0	1	2	3
11	November	56	2	1	1	4
12	Desember	56	1	0	1	2
						33

Sumber : Rumah Sakit Umum Kabanjahe,2019

Tabel 1.3 Absensi PNS Perempuan Rumah Sakit Umum Tahun 2019

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Alpha	Ijin	Sakit	Jumlah
1	Januari	180	2	1	3	6
2	Februari	180	2	2	4	8
3	Maret	180	3	0	1	4
4	April	180	1	6	1	8
5	Mei	180	0	2	1	3
6	Juni	180	1	2	0	3
7	Juli	180	0	3	2	5
8	Agustus	180	0	4	2	7
9	September	180	0	1	4	5
10	Oktober	180	0	1	2	3
11	November	180	2	1	0	3
12	Desember	180	4	0	4	8
						63

Sumber : Rumah Sakit Umum Kabanjahe,2019

Dari data absensi pegawai laki-laki dan perempuan PNS Rumah Sakit Umum tahun 2019 jumlah absen laki-laki 58,9% sedangkan perempuan 35%, jadi dapat disimpulkan tingkat absen laki-laki lebih tinggi dari perempuan

Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja Golongan Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe 2019

No.	Pegawai	Masa kerja golongan (tahun)					Jumlah
		0-10	11-15	16-20	21-25	26-30	
1	Laki-laki	26	-	10	20	-	56
2	Perempuan	67	25	36	43	9	180
Jumlah		93	25	46	63	9	236

Sumber : Rumah Sakit Umum Kabanjahe, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa berdasarkan lama kerja maka pegawai laki-laki dengan masa kerja 0-10 tahun sebanyak 26 orang, masa kerja 16-20 tahun 10 orang dan masa kerja 26-30 tahun sebanyak 20 orang, sedangkan pegawai perempuan dengan masa kerja 0-10 tahun sebanyak 67 orang, 11-15 tahun sebanyak 25 orang, 16-20 tahun sebanyak 36 orang dan 21-25 tahun 43 orang dan 26-30 tahun sebanyak 9 orang.

Berdasarkan uraian di atas sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Pegawai Laki-Laki dan Perempuan Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Banyaknya absensi pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.
2. Tidak seimbang jumlah pegawai perempuan dibandingkan pegawai laki-laki, yang membuat pegawai laki-laki kurang puas dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Melihat kemampuan dan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki peneliti baik dari segi waktu, tenaga, pikiran, dan biaya sehingga peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu pada kepuasan kerja pegawai laki-laki dan perempuan pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe.

1.4. Rumusan Masalah

Dengan keadaan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan pada tahun 2017-2019 yang menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki terus meningkat setiap tahunnya dibandingkan dengan jumlah pegawai perempuan maka perlu dilakukan suatu analisis.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimana perbedaan kepuasan kerja pegawai laki-laki dan perempuan pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe.

1.5. Tujuan Penelitian

Dari masalah yang telah dirumuskan, tujuan utama penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana perbedaan antara kepuasan kerja pegawai laki-laki dan perempuan di Rumah Sakit Umum Kabanjahe.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Kabanjahe

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dan masukan bagi Rumah sakit umum kabanjahe mengenai

perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

2. Bagi peneliti

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, juga dapat memenuhi ilmu pengetahuan dan melatih penulis dalam menyusun karya ilmiah, juga sebagai bahan praktek dari apa yang telah penulis dapat dalam bangku kuliah

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya pada kajian analisis perbedaan kepuasan kerja, serta dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki atau mengenai judul yang sama.

