

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1.1 Logo RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo

Sumber: Data internal perusahaan, 2023

RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo pertama kali dibangun pada tahun 1915 yang bernama Zenden. Penamaan rumah sakit terus mengalami perubahan seiring dengan perkembangan yang ada hingga saat ini menghasilkan nama rumah ini menjadi RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo yang ditetapkan pada tahun 2014. RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo merupakan Rumah Sakit Kelas B Pendidikan yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia dengan Nomor. HK.02.03/I/0216/2014 tentang Penetapan RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo sebagai Rumah Sakit Pendidikan tepatnya pada tanggal 21 Februari 2014. Hingga saat ini di tahun 2023, RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo mempunyai kapasitas ruang rawat inap yang beroperasi saat ini sebanyak 318 kamar. Luas tanah sebesar 66.098 m² dan luas bangunannya sebesar 45.000 m² yang terdiri dari Gedung Pendaftaran Rawat Jalan, Gedung rawat jalan, Gedung IGD, Ruang Unit Bank Darah, Gedung IBS, Gedung Instalasi Laboratorium, Gedung Farmasi, Gedung Instalasi Radiologi, Gedung Hemodialisa, 16 Bangsal Perawatan, Gedung Rawat Inap 3 (tiga) lantai, Gedung Instalasi Gizi, Gedung Instalasi Pemulasaraan Jenazah, Gedung IPAL, Gedung CSSD, Kantor dan Auditorium. Lokasi dari RSUD dr. Tjitrowardojo

Kelas B Purworejo berada di Jalan Jenderal Sudirman No. 60 Kelurahan Doplang, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah. Berikut jenis pelayanan yang terdapat pada RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo, diantaranya:

Tabel 1.1
Daftar Layanan Rumah Sakit

No	Jenis Layanan		
A	Instalasi Gawat Darurat (IGD)		
B	Rawat Jalan		
1	Klinik Anak	14	Klinik Ortopedi
2	Klinik Bedah	15	Klinik Penyakit Dalam
3	Klinik Bedah Onkologi	16	Klinik PDP (Pelayanan Dukungan dan Pengobatan)
4	Klinik Bedah Mulut dan Maksilofasial	17	Klinik Penyakit Dalam Ginjal-Hipertensi
5	Klinik Gigi	18	Pelayanan Hemodialisa
6	Klinik Jantung dan Pembuluh Darah	19	Klinik Penyakit Dalam Hemato-Onkologi
7	Klinik Jiwa	20	Klinik Psikologi
8	Klinik Kebidanan dan Kandungan	21	Klinik VCT
9	Klinik Kulit dan Kelamin	22	Klinik Syaraf
10	Klinik Mata	23	Klinik THT
11	Klinik Paru	24	Klinik Urologi
12	Klinik Dots	25	Klinik Gizi
13	Klinik TB-RO (Tuberkulosis Resisten Obat)		
C	Rawat Inap		
1	Ruang Kamar Kelas 3-VVIP dan Isolasi	5	PICU/NICU
2	High Care Unit (HCU)	6	Peristi
3	Intensive Care Unit (ICU)	7	Ruang Bersalin
4	Intensive Coronary Care Unit (ICCU)		
D	Instalasi		
1	Instalasi Bedah Sentral (IBS)	7	Instalasi Gizi
2	Instalasi Radiologi	8	Instalasi Pemulasaran Jenazah
3	Instalasi Lab Patologi Klinik	9	Instalasi Sterilisasi Sentran dan Binatu
4	Instalasi Rehabilitasi Medik	10	Instalasi Penyehatan Lingkungan
5	Instalasi Farmasi	11	Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit
6	Instalasi Pengolahan Data Elektronik	12	Instalasi Penyuluhan Kesehatan Rumah Sakit

Sumber: Data internal perusahaan, 2023

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi dari RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo adalah sebagai berikut:

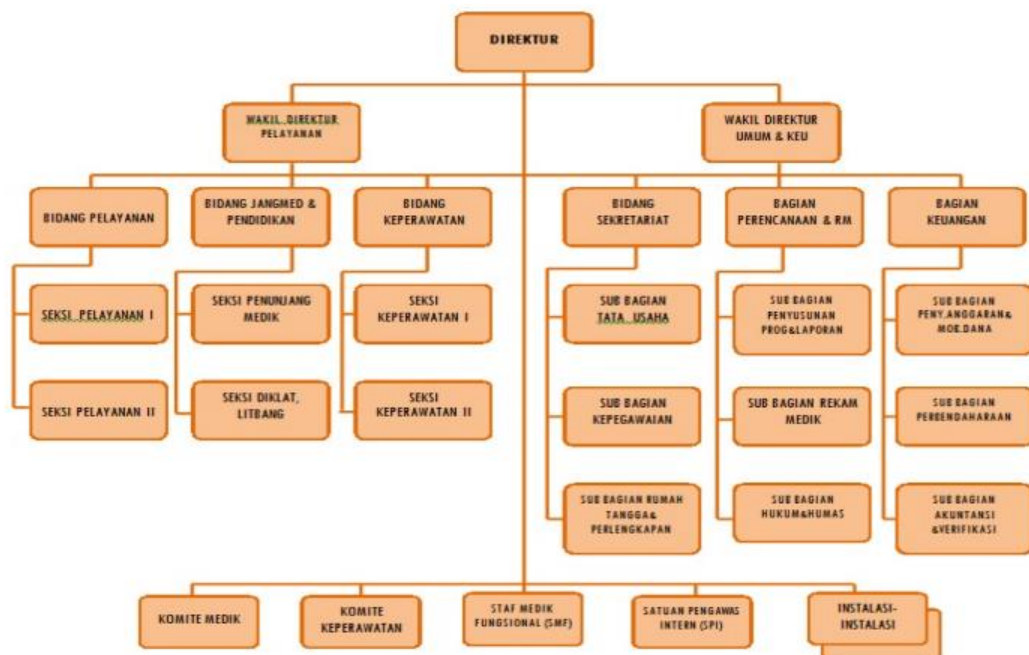
a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Rujukan Terbaik di Jawa Tengah Selatan.

b. Misi

1. Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan Paripurna;
2. Meningkatkan Cakupan Pelayanan;
3. Mengembangkan Sarana, Prasarana Alat Kesehatan dan Sistem Manajemen Informasi Kesehatan;
4. Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan Serta Promosi Kesehatan.

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo

Sumber: Data internal perusahaan, 2023

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting dalam eksistensinya untuk menjalankan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Dwiyanti & Dudija, 2019:219). Sehingga, dengan adanya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan menjadikan kekuatan utama atas keberadaannya yang merangkap menjadi objek dan juga subjek dalam menjalankan manajemen perusahaan (Meitisari dkk., 2018:444). Oleh sebab itu, aspek penting yang dapat membantu keberhasilan dan keberlangsungan hidup suatu perusahaan adalah memiliki manajemen yang kompeten guna terciptanya tujuan efektivitas kerja dan mampu mengembangkan perusahaannya untuk terus bersaing di bidang industri sejenisnya melalui pemanfaatan sumber dayanya. Sehingga akan tercipta kondisi sosial yang baik didalam suatu perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada (Wahyuningtyas dkk., 2023:596). Dalam menghadapi perkembangan zaman saat ini dimana adanya tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan melakukannya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal akan membantu terciptanya kepuasan kerja setiap anggotanya (Ramadhan & Rachmadsyah, 2023:8). Dengan adanya kepuasan kerja yang baik maka akan membantu terciptanya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019:203).

Kepuasan kerja termasuk ke dalam faktor yang sangat penting untuk mencapai kualitas kerja yang baik, karena kepuasan ini mencakup situasi perasaan seseorang terhadap tugas dan lingkungan kerja (Hutabarat, 2018:1). Sehingga, seseorang yang merasa puas dalam bekerja akan melakukan tugas dengan baik dan memberikan kontribusi positif untuk membantu pimpinan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil wawancara pada tanggal 14 September 2023 dengan Sub koordinator pengembangan SDM RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo diketahui bahwa karyawan RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo masih merasa kurang puas yang ditunjukkan pada tabel 1.2 dan tabel 1.3. Pada tabel 1.3 merupakan nilai indeks rata-rata kesenjangan yang diperoleh melalui survei oleh RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B

Purworejo menggunakan kuesioner kepada 250 karyawan secara acak RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo.

Tabel 1.2
Klasifikasi Kesenjangan

Interval	Klasifikasi	Tingkat Kepuasan
-3 s.d -1,5	Sangat negatif	Sangat kurang puas
-1,5 s.d 0	Negatif	Kurang puas
0 s.d 1,5	Positif	Lebih puas
1,5 s.d 3	Sangat positif	Sangat lebih puas

Sumber: RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo

Tabel 1.3
Nilai Kepuasan Kerja

Waktu		Indeks Rata-Rata Kesenjangan	Keterangan
2021	Semester 1	-0,57	Kurang puas
	Semester 2	-0,50	Kurang puas
2022	Semester 1	-0,70	Kurang puas
	Semester 2	-0,50	Kurang puas

Sumber: Data sekunder yang diolah

Hasil survei kepuasan kerja dilakukan setiap bulannya dengan direkap secara berkala tiap semesternya. Data pada tabel 1.3 menunjukkan angka bahwa dalam dua tahun berturut-turut karyawan masih merasa kurang puas terhadap realita kerja karena skor kesenjangannya berada di rentang -1,5 sampai 0. Dari hasil wawancara dengan Sub koordinator pengembangan SDM RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo pada tanggal 14 September 2023, diketahui bahwa terdapat dua aspek penilaian kepuasan kerja yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit yaitu terkait budaya organisasi dan peluang pengembangan karir. Berdasarkan hal tersebut, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo, peneliti menganalisis kedua

faktornya yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit yaitu budaya organisasi dan peluang pengembangan karir.

Kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik ketika faktor yang mempengaruhinya juga mendukung, beberapa faktornya berupa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (Pranitasari & Saputri, 2020:47). Penelitian oleh Meng dan Berger (2019:45) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang kuat terkait dengan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pekerja profesional hubungan masyarakat. Hasil penelitian oleh Suryati dkk., (2022:46) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru dari Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. Didukung juga oleh penelitian oleh Bedha dkk., (2022:108) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Virama Karya (Persero) Surabaya.

Budaya organisasi merupakan keseluruhan nilai, prinsip, tradisi, dan metode kerja yang digunakan secara bersama oleh anggota organisasi dan keberadaannya digunakan untuk mempengaruhi perilaku dalam bekerja (Robbins & Judge, 2018:541). Oleh sebab itu, budaya organisasi berperan sebagai dasar pikiran dan nilai-nilai yang membentuk organisasi serta menjadi fondasi bagi individu ataupun kelompok untuk beraktivitas dalam organisasi (Torang, 2014:107). Bentuk penerapan yang ada pada RSUD dr. Tjitrowardoyo Kelas B Purworejo itu sendiri telah menetapkan dan meminta karyawannya untuk selalu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam motto organisasi “TERAKTUAL” yaitu **T**ertib administrasi, **A**kurat tindakannya, **T**epat diagnosanya, **U**mum untuk siapa saja, **A**man suasananya, **L**ancar pelayanannya. Selain itu, bersumber dari hasil wawancara dengan Sub koordinator pengembangan SDM rumah sakit pada tanggal 23 September 2023 diperoleh bahwa bentuk budaya organisasi yang diterapkan di RSUD dr. Tjitrowardoyo Kelas B Purworejo adalah menganut sistem *reward* dan *punishment*. Bentuk *punishment*-nya berupa hitungan pengurangan poin terkait jasa pelayanan, sedangkan bentuk *reward*-nya berupa karyawan akan mendapatkan penghargaan sesuai atas kinerjanya. Dari wawancara tersebut juga didapatkan bahwa,

manajemen rumah sakit masih kurang dalam hal menerapkan adanya penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus dan belum menerapkan sanksi yang tegas atas karyawan yang memiliki kinerja kurang baik sehingga memungkinkan untuk timbul rasa kecemburuan antar karyawan. Anggapan tersebut dikuatkan oleh tabel 1.4 yang merupakan data hasil survei kepuasan karyawan terhadap budaya organisasi RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo.

Tabel 1.4
Nilai Kepuasan Kerja Terhadap Budaya Organisasi

Aspek	Waktu		Realisasi	Harapan	Kesenjangan	Keterangan
Budaya Organisasi	2021	1	2,75	3,43	-0,68	Kurang puas
		2	1,72	2,05	-0,33	Kurang puas
	2022	1	2,94	3,62	-0,68	Kurang puas
		2	2,98	3,59	-0,61	Kurang puas

Sumber: Data survei kepuasan kerja RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo

Pada tabel 1.4 merupakan hasil survei kepuasan kerja terhadap budaya organisasi yang dilakukan oleh manajemen rumah sakit setiap bulannya dengan direkap selama per semester. Data menunjukkan bahwa dalam dua tahun berturut-turut karyawan masih merasa kurang puas terhadap implementasi budaya organisasi. Hal ini karena skor kesenjangan berada di rentang -1,5 sampai 0 yang berarti masuk ke dalam kategori kurang puas.

Aspek kedua atas hasil penilaian kepuasan kerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit yaitu peluang pengembangan karir. Ariwibowo, Madris, & Patiro (2022:128) menyatakan bahwa peluang pengembangan karir merupakan kesempatan karyawan untuk tumbuh dan berkembang melalui perencanaan peningkatan karir yang difasilitasi oleh perusahaan dalam mendapatkannya. Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan pengembangan karir adalah kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan tersedianya peluang pengembangan karir yang dilakukan melalui program dan pemenuhan kebutuhan karir (Ardyanfitri & Wahyuningtyas, 2016:232). Penelitian Huo (2021:174) menyatakan bahwa peluang pengembangan karir memiliki peran penting dalam membentuk

pencapaian karir karyawan. Dengan capaian karir tercapai, maka kepuasan kerja akan tercipta. Hasil penelitian oleh El-Said dan Aziz (2022:488) juga menyatakan bahwa penyebab ketidaktertarikan warga Oman untuk bekerja di industri perhotelan dikarenakan adanya ketidakpuasan yang kuat terhadap peluang pengembangan karir yang terbatas. Oleh sebab itu, dengan adanya peluang pengembangan karir yang tinggi akan menciptakan kepuasan karyawan dalam menjalankan kerjanya karena memiliki kejelasan karir. Didukung juga dengan hasil penelitian dari Melani dkk., (2019:505) yaitu terdapat keterhubungan yang signifikan antara peluang karir dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Ariwibowo dkk., (2022:126) juga menyatakan bahwa peluang karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor wilayah KEMENKUMHAM Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sub koordinator pengembangan SDM pada tanggal 23 September 2023, diketahui bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum mendapatkan peluang untuk menyetarakan ijazah atas pendidikan terbaru yang telah dicapainya. Contohnya terdapat karyawan yang masuk kerja RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo menggunakan ijazah D3 Kebidanan, seiring berjalannya waktu karyawan tersebut mendapatkan izin dari manajemen rumah sakit untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi yaitu pendidikan Profesi Kebidanan. Setelah karyawan tersebut menyelesaikan pendidikannya, manajemen rumah sakit belum dapat menerima ijazah tersebut guna penyesuaian pendidikan. Menurut Yateno (2020:74), salah satu faktor yang menjadikan karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya yaitu disaat karyawan tersebut mendapatkan ketetapan dan peluang pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil survei kepuasan kerja terkait aspek peluang pengembangan karir yang dilakukan oleh manajemen rumah sakit selama dua tahun berturut-turut menghasilkan data pada tabel 1.5

Tabel 1.5
Nilai Kepuasan Kerja Terhadap Peluang Pengembangan Karir

Aspek	Waktu		Realisasi	Harapan	Kesenjangan	Keterangan
Peluang Pengembangan Karir	2021	1	3,04	3,56	-0,52	Kurang puas
		2	2,27	2,85	-0,58	Kurang puas
	2022	1	3,12	3,69	-0,57	Kurang puas
		2	3,17	3,57	-0,50	Kurang puas

Sumber: Data survei kepuasan kerja RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo

Pada tabel 1.5 merupakan hasil survei kepuasan kerja terhadap peluang pengembangan karir yang dilakukan oleh manajemen rumah sakit setiap bulannya dengan direkap selama per semester. Data menunjukkan bahwa dalam dua tahun berturut-turut karyawan masih merasa kurang puas terhadap implementasi peluang pengembangan karir. Hal ini karena skor kesenjangannya berada di rentang -1,5 sampai 0 yang berarti masuk ke dalam kategori kurang puas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Peluang Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo”. Supaya dapat dijadikan evaluasi bagi pihak manajemen RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo untuk terus meningkatkan kualitas budaya organisasi dan peluang pengembangan karir agar terciptanya kepuasan kerja karyawan yang baik.

1.3 Perumusan Masalah

Bersumber pada uraian latar belakang yang telah dijelaskan, selanjutnya ditentukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo?
2. Bagaimana peluang pengembangan karir karyawan di RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo?

4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo?
5. Bagaimana pengaruh peluang pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian diatas, maka tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana budaya organisasi di RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo.
2. Mengetahui bagaimana peluang pengembangan karir karyawan di RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo.
3. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo.
5. Mengetahui bagaimana pengaruh peluang pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD dr. Tjitrowardojo Kelas B Purworejo.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasar pada tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak pada industri ataupun organisasi terkait dalam hal budaya organisasi dan peluang pengembangan karir guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan referensi mengenai pengaruh budaya organisasi dan peluang pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat membantu manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan

terkait strategi yang tepat bagi perusahaan kedepannya demi terciptanya kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan baru terkait informasi, wawasan, serta pengalaman yang baru secara langsung mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya pada pengaruh budaya organisasi dan peluang pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan dalam penyelesaian tugas akhir yang dilakukan oleh peneliti, sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi profil objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika dalam penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN RUANG LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, diantaranya teori tentang manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, budaya organisasi, peluang pengembangan karir, dan kepuasan kerja, serta kerangka pemikiran yang menggambarkan pengaruh dari masing-masing variabel, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, serta metode pengumpulan data beserta analisisnya.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan langkah-langkah analisis dan hasil analisis dari data yang diperoleh.

BAB V: KESIMPULAN

Pada bab ini akan menguraikan kesimpulan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan penulis. Selain itu juga disertai dengan saran yang bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.