

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era Globalisasi seperti saat ini menuntut fasilitas pelayanan kesehatan seperti rumah sakit atau puskesmas untuk bersaing dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu bagi masyarakat. Dalam tercapainya hal tersebut tentu saja dipengaruhi oleh peran dan fungsi sumber daya manusia yang dimiliki fasilitas kesehatan tersebut. Salah satu aspek yang penting dalam menciptakan pelayanan kesehatan yang bermutu adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia adalah kunci dari suatu organisasi yang mampu memberikan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat.

Kesadaran akan peran sumber daya manusia semakin tinggi. Peran sumber daya manusia telah diperhitungkan sebagai suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara baik. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan, peran karyawan bagi suatu rumah sakit tidak hanya dilihat dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Karyawan sendiri merupakan aset yang wajib dijaga oleh suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

Hampir semua organisasi menganggap bahwa karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting

yang harus dijaga dan dikembangkan. Organisasi dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kepuasan kerja karyawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan hal yang wajib mendapat perhatian dari suatu organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan yang bersifat individual yang mengacu kepada penilaian diri sendiri terhadap pekerjaannya, sehingga setiap individu memiliki rasa kepuasannya sendiri - sendiri. Semakin banyak aspek - aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut. Maka, semakin tinggi pula rasa kepuasan diri yang dirasakan, begitu pula sebaliknya ketika di pekerjaan tersebut semakin dikit aspek - aspek yang sesuai dengan keinginan individu. Maka, semakin rendah tingkat kepuasan individu tersebut.

Menurut (Robbins, 2003:78) dalam (Rian Salangka & Lucky Datulong). Mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Hasibuan (2006) sendiri menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Teori mengenai kepuasan kerja yaitu Teori keseimbangan (Equity Theory). Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input - outcome* dirinya dengan perbandingan *input - outcome* pegawai lainnya. Jadi apabila perbandingan tersebut dirasakan tidak seimbang maka menyebabkan ketidakpuasaan,

begitu pula sebaliknya ketika perbandingan dirasakan seimbang maka akan menyebabkan rasa puas.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan atau pegawai. Beberapa diantaranya yaitu *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan motivasi kerja. *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan atau pegawai sangat perlu diperhatikan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja didalam suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Self Efficacy atau efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Bandura (dalam etz, 2004), menyatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat berhasil menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu. Bandura, mengemukakan teori efikasi diri merupakan komponen kunci dalam Teori Sosial Kognitif atau Teori Pembelajaran Sosial yang merujuk kepada keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan suatu tugas dan memotivasi dirinya dalam rangka mencapai hasil yang individu inginkan.

Pegawai dituntut untuk cepat dan tanggap dalam melaksanakan tugas, serta harus memiliki rasa komitmen yang kuat untuk dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Keyakinan pada diri sendiri dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kinerja dari pegawai tersebut. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Putu Eka Purnama dewi dan I Gusti Ayu

Manuati Dewi (2015) dengan hasil menunjukkan bahwa, *Self Efficacy* berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2015) dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

Self Esteem juga merupakan faktor yang mendukung terwujudnya kepuasan kerja karyawan, karena *Self Esteem* merupakan keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Slavin E Robert (1994) menyatakan bahwa *Self Esteem* adalah nilai – nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku. Dengan adanya pengertian tersebut *Self Esteem* merupakan keyakinan seseorang untuk menilai dirinya sendiri sehingga dia merasa di hargai dalam perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Rian Salangka dan Lucky Dotulong (2015:3) bahwa, *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.

Motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Menurut pendapat purwanto (2013) motivasi merupakan kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2010) menyatakan bahwa motivasi mendorong gairah bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan.

Sedangkan pada penelitian terdahulu tentang motivasi terdapat *research gap* yang dilakukan oleh Syaiful dkk, (2017) mengemukakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan Hasil penelitian Putu Eka Viska Putri dan I made Artha Wibawa (2015), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini difokuskan pada pegawai Rumah Sakit. Rumah Sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Salah satu rumah sakit yang menjadi ketertarikan peneliti adalah Rumah Sakit Usada yang terletak di Jl. Jeruk No 117, Jatiagung, Wage. Sidoarjo. Jawa Timur. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat kepuasan kerja karyawan yang rendah, yaitu kurang optimalnya kerja karyawan, yang dapat dilihat dari cara memberikan pelayanan dan pemeriksaan bagi masyarakat dan juga dari daftar hadir diri karyawan yang sering tidak masuk kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas (*Self Efficacy*), kemudian dari *Self Esteem* karyawan. Dan juga kurangnya motivasi pada diri sendiri serta atasan yang kurang memuji hasil kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan fenomena tersebut sebagai topik penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Usada Sidoarjo?
2. Apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Usada Sidoarjo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Usada Sidoarjo?
4. Apakah *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Usada Sidoarjo?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Usada Sidoarjo
2. Untuk mengetahui *Self Esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Usada Sidoarjo
3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Usada Sidoarjo
4. Untuk mengetahui *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Usada Sidoarjo

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada para pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang SDM. Khususnya dalam hal pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Usada Sidoarjo.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya Rumah Sakit Usada Sidoarjo untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Usada Sidoarjo.

2) Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberi pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Usada Sidoarjo. Serta dapat mempraktekan teori yang selama penulis dapatkan dibangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya dalam perusahaan.