

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Rumah Sakit merupakan sebuah institusi yang berperan di bidang kesehatan. Rumah Sakit merupakan institusi yang kompleks padat modal, padat teknologi, padat skill dan padat karya. Rumah Sakit sebagai bagian dari dunia kesehatan di Indonesia saat ini sedang menghadapi *VUCA* (*Volatile, Uncertainty, Complexity and Ambiguity*), karena sedang berada di era disrupsi. Pada era disrupsi ini pihak manajemen Rumah Sakit dituntut untuk bisa mengelola organisasinya dengan tepat.

Manajemen SDM merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mengelola Rumah Sakit. SDM merupakan komponen penting yang menjalankan organisasi. Dengan demikian perlu adanya manajemen yang tepat untuk dapat menggunakan sumber daya secara rasional dan khususnya untuk mengkoordinir SDM dengan cara yang paling efektif guna meningkatkan kualitas layanan yang diberikan di bidang kesehatan (Kitsios & Kamariotou, 2021). Salah satu hal yang penting dalam manajemen SDM adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan maka berakibat terjadinya kondisi kerja yang memburuk. Karyawan yang tidak senang dengan kondisi yang

ada di organisasi memiliki kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya. Dalam kasus sebaliknya, karyawan memiliki sikap positif dan produktivitasnya meningkat. Apabila terjadi ketidakpuasan kerja bisa terjadi mogok kerja, kerja yang lambat, masalah kedisiplinan dan masalah penurunan kinerja (Özpehlivan & Acar, 2015).

Kepuasan kerja menjadi perhatian global. Kepuasan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas perawatan dan menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan di Rumah Sakit (Ren et al., 2022). Predisposisi kepuasan kerja diklasifikasikan menjadi empat kelompok, yaitu faktor organisasi, individu, sosial dan keluarga, dan psikologis. Dari perspektif individu, pendidikan, minat, dan ketrampilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian manajemen harus memberi kesempatan karyawan untuk pelatihan dan meningkatkan ketrampilannya. Dari perspektif organisasi, dukungan dan budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Perspektif ini menyoroti pentingnya mengelola kegiatan dan kebijakan yang efektif. Dari perspektif sosial dan keluarga, kebijakan yang mendukung keluarga harus diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dari perspektif psikologis, masalah psikologis terkait erat dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, stres karyawan harus dikurangi untuk memastikan bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik (Haiyan et al., 2018).

Remunerasi yaitu tunjangan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus prestasi, uang pesangon, dan/atau pension (Anggraini et al., 2019). Gaji dianggap sebagai hal yang berpengaruh utama untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Elsahoryi et al., 2022). Oleh sebab itu pengelola Rumah Sakit harus menghitung dengan tepat remunerasi yang didapatkan oleh setiap karyawan agar kinerja para karyawan meningkat. Akan tetapi sebaliknya jika nilai remunerasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Kalalo et al., 2018). Remunerasi dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja para perawat (Apriliani & Hidayah, 2020).

Motivasi merupakan suatu hal yang berisikan fasilitas yang disediakan organisasi yang dapat diperoleh individu pada organisasi tersebut jika bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi benar benar mempengaruhi kepuasan kerja. (Suryawan & Andrew, 2013). Pentingnya motivasi, karena motivasi yaitu sesuatu yang menyebabkan dan menopang tingkah laku manusia, membuat mereka mau bekerja keras dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi semakin penting ketika manajer mendelegasikan pekerjaan kepada bawahannya untuk bekerja dengan baik dan terintegrasi sesuai dengan tujuan yang dituju. Motivasi memiliki pengaruh positif pada tingkat kepuasan kerja. Dengan meningkatkan motivasi pekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Ratnaningsih, 2017).

Peneliti kepuasan kerja berpendapat bahwa evaluasi karakteristik pekerjaan dan perasaan puas dengan pekerjaan saat ini membentuk sikap dan perilaku karyawan (Alferaih 2017; Robbins dan Judge, 2009). Hubungan yang lebih banyak diterima adalah hubungan antara kepuasan kerja dan niat turnover karyawan (Coomber & Barriball, 2007; Newton et al, 2020). Dinyatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan saat ini lebih memiliki kemungkinan untuk mencari kesempatan lain (Dechawatanapaisal, 2018). Pizam & Thornburg, (2000) berpendapat bahwa hampir 90% karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka ketika tidak puas dengan tempat kerja. Studi sebelumnya diulang dengan banyak penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja lebih memprediksi niat turnover karyawan, di mana tingkat kepuasan yang tinggi menghasilkan keterikatan yang kuat dengan tempat kerja dan niat untuk tinggal yang lebih tinggi (Alferaih, 2017; Skelton et al., 2020).

Rumah Sakit Umum Islam Cawas adalah Rumah Sakit Type D di Kabupaten Klaten yang berbatasan dengan wilayah Kabupaten Gunung Kidul dan Sukoharjo. RSUD Islam Cawas mempunyai 70 tempat tidur. Berdasar data dari divisi personalia RSUD Islam Cawas tahun 2022, SDM yang dimiliki sejumlah 223 orang dengan komposisi yang terbesar adalah perawat yakni 37 % sejumlah 81 orang. Perawat tersebar di 4 unit ruang perawatan dan unit intensif, IGD, IBS serta poliklinik. Berdasar data laporan tahunan manajemen, angka retensi karyawan di RSUD Islam Cawas tahun 2022 adalah 97,5 %. Namun pada Januari tahun 2022 ada 2 orang perawat yang mengundurkan diri karena pindah bekerja di tempat lain. Ada

kemungkinan penyebab dari pengunduran diri perawat tersebut adalah ketidakpuasan kerja di RSUD Islam Cawas.

RSUD Islam Cawas belum melaksanakan pengukuran kepuasan kerja karyawan pada tahun 2022. Diluar hal tersebut, RSUD Islam Cawas telah menerapkan sistem remunerasi, namun manajemen belum melakukan evaluasi terhadap sistem remunerasi yang ada. Fenomena ini menjadi dasar peneliti tertarik untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di RSUD Islam Cawas, dan pengaruh remunerasi yang telah diterapkan dan juga pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan di RSUD Islam Cawas. Fokus penelitian pada perawat karena perawat merupakan SDM terbesar sebagai *backbone* perawatan yang 24 jam menghadapi pasien.

Di tengah persaingan yang semakin ketat untuk mendapatkan dan mempertahankan perawat yang berkualitas, RSUD Islam Cawas dan rumah sakit lainnya telah menerapkan berbagai strategi dan kebijakan internal untuk meningkatkan remunerasi dan motivasi perawat. Namun, keefektifan strategi-strategi ini dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi perawat masih perlu diteliti lebih lanjut, khususnya di RSUD Islam Cawas.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Islam Cawas?

2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Islam Cawas?
3. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap retensi perawat di RSUD Islam Cawas?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap retensi perawat di RSUD Islam Cawas?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi perawat di RSUD Islam Cawas?
6. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap retensi perawat di RSUD Islam Cawas melalui mediasi kepuasan kerja?
7. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap retensi perawat di RSUD Islam Cawas melalui mediasi kepuasan kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **Tujuan Umum:**

Mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan retensi perawat di RSUD Islam Cawas

#### **Tujuan Khusus:**

1. Mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Islam Cawas

2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Islam Cawas
3. Mengetahui pengaruh remunerasi terhadap retensi perawat di RSUD Islam Cawas
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap retensi perawat di RSUD Islam Cawas
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi perawat di RSUD Islam Cawas
6. Mengetahui pengaruh remunerasi terhadap retensi perawat di RSUD Islam Cawas melalui mediasi kepuasan kerja
7. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap retensi perawat di RSUD Islam Cawas melalui mediasi kepuasan kerja

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis : penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pendukung bagi peneliti lainnya terutama di MARS Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang meneliti tentang pengaruh remunerasi, motivasi terhadap kepuasan kerja dan retensi perawat pada Rumah Sakit.
2. Secara praktis: adanya penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca tentang pengaruh remunerasi,

motivasi terhadap kepuasan kerja dan retensi perawat pada Rumah Sakit, dan dapat memberi masukan kepada RSUD Islam Cawas untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dan mempertahankan retensi perawat.