

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi, namun telah dipandang sebagai sumber daya yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Manusia sebagai kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil yang diharapkan dari penelitian pemberdayaan karyawan ini yaitu meningkatnya kepuasan kerja karyawan dan dapat mengetahui seberapa besar keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi merupakan salah satu fenomena sosial yang tidak bisa lepas dari kehidupan manusia. Oleh karena itu, manusia tidak bisa menolak kehadiran organisasi dalam kehidupannya. Dilihat dari aspek material sosiologi, yaitu masyarakat dan dari aspek formal sosiologi, yaitu interaksi antar manusia serta proses dan akibat yang timbul dari interaksi itu.

Kesamaan karakteristik mengenai fenomena organisasi biasanya selalu dijadikan dasar dalam menentukan tipologi atau klasifikasi fenomena organisasi. Tipologi atau karakteristik tersebut mencakup, antara lain organisasi yang bergerak berdasarkan keuntungan, sistem wewenang, tanggapan anggota, keterlibatan emosi anggota, tujuannya, kebutuhan sosial, pembagian biaya dan nilai, luas wilayah, kepemimpinan.

Di dalam organisasi formal, birokrasi merupakan salah satu bentuk yang sering kali memiliki konotasi negatif. Weber, melihat birokrasi yang ideal itu

memiliki beberapa sifat, yaitu: adanya pembagian kerja, hierarki otoritas; siste, pemeliharaan dokumen tertulis dan formal. Pengaturan tata cara dan aturan; tenaga ahli terlatih; hubungan impersonal.

Dalam suatu organisasi formal para pekerja dalam hal ini karyawan ikut berperan dalam menentukan kinerja dan sikap setiap karyawan. Para pekerja juga menentukan tingkat kepuasan kerja dan kenyamanan dalam bekerja. Ini dapat dilihat dari faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Organisasi menyesuaikan strategi yang berbeda atau metode untuk mengelola tenaga kerja mereka. Setiap diskusi tentang manajemen analisis tenaga kerja memaksa dalam rangka sekolah pemikiran di bidang Organisasi Sosiologi, Psikologi Industri Organisasi, dan Manajemen Organisasi. Penelitian ini mengevaluasi upaya organisasi kesehatan yang berasal dari humanistik Manajemen dan terkoordinasi melalui Departemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan semangat kerja. Hipotesis penelitian itu berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan positif mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Selain itu, pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh kuat atas kepuasan karyawan dibandingkan variabel lain, termasuk gaji karyawan. Temuan penelitian ini memiliki makna besar bagi perusahaan-perusahaan globalisasi ekonomi. Karyawan pemberdayaan organisasi mungkin menawarkan sebuah alat bantu dalam pencarian mereka untuk daya saing organisasi.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Hal ini

dikarenakan adanya interaksi antar individu itu sendiri. Hal ini mengakibatkan dinamika dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika sendiri.

Fenomena tempat kerja, pemberdayaan karyawan, sebenarnya memiliki keterlibatan karyawan dan pengaruhnya terhadap proses organisasional dan pengambilan keputusan, terus memupuk perhatian sosiolog organisasional, psikologi industri, dan administrator bisnis khususnya sumber daya manusia profesional. Sejak awal 1990-an, konsep pemberdayaan karyawan mendapatkan ketenaran di kedua akademis dan kelompok manajemen.

B. Rumusan Masalah

Pokok permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Bagaimana hubungan pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan di Gedung Administrasi Pusat (GAP) RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

untuk mengetahui adanya hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

D. Manfaat penelitian

D.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis penelitian ini dapat digunakan untuk menganalisis hubungan pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan gedung administrasi pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

D.2. Manfaat akademis

Dapat digunakan sebagai referensi oleh Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, dan sebagai evaluasi dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka hipotesisnya sebagai berikut:

Semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan.

F. Kerangka Konsep

F.1. Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan berasal dari kata "daya" yang mendapat awalan ber- yang menjadi kata "berdaya" yang artinya memiliki atau mempunyai daya. Daya artinya kekuatan. Berdaya artinya memiliki kekuatan. Pemberdayaan artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau mempunyai kekuatan.

Pemberdayaan menurut Merrian Webster dalam *Oxford English Dictionary* mengandung dua pengertian:

- *to give ability or enable to*, yang diterjemahkan sebagai Untuk memberikan kemampuan atau memungkinkan karyawan untuk merencanakan, mengimplementasikan rencana dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaannya.
- *to give power of authority to*, yang diterjemahkan sebagai memberikan kekuatan wewenang karyawan untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Wright et. all (1994) mengemukakan bahwa *employee empowerment* adalah berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya atau memberikan otonominya yang lebih luas kepada karyawan untuk menentukan tugas dan pekerjaannya yang harus dikerjakan sesuai inisiatifnya sepanjang tidak berlawanan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.

Sedangkan pengertian pemberdayaan karyawan menurut Ford dan Fottler (1995) adalah pemberian wewenang untuk mengambil keputusan dan pemberian tanggung jawab dari manajer kepada karyawan. Pemberdayaan karyawan merupakan proses pemberian kesempatan kepada karyawan untuk memampukan diri karyawan dalam merencanakan dan mengendalikan rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Perwujudan pemberdayaan karyawan menyangkut dua pihak, yaitu pimpinan dan karyawan. Pimpinan bertanggung jawab untuk menjadikan karyawan berdaya,

dalam arti karyawan dapat dipercaya dan diandalkan oleh pimpinan dalam pengambilan keputusan yang sebelumnya dilakukan pimpinan. Kemudian, karyawan bertanggung jawab untuk menjadikan dirinya berdaya, dalam arti menumbuhkan kepercayaan diri untuk melaksanakan pengambilan keputusan yang sebelumnya tidak pernah dilakukannya.

F.2. Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008 : 31). Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan karyawan menurut para ahli, menurut Marihot (2005 : 290) adalah “ sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas – tugas dalam pekerjaannya.”

Kuswadi (2005:13) memberikan pengertian kepuasan karyawan, sebagai berikut:

“ Kepuasan karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya.”

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan adalah perasaan, sikap dan keyakinan seorang karyawan terhadap segala aspek yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan suka ataupun perasaan tidak suka. Kepuasan

mempunyai fungsi dan peranan yang penting bagi perusahaan, terutama menciptakan suatu keadaan yang positif di dalam lingkungan kerja.

Dalam kelompok kerja para karyawan harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi, dan memiliki dampak pada motivasi kerja mereka (Umam, 2010:197).

G. Metode Penelitian

G.1 Definisi Operasional

Kerangka pemikiran yang dirumuskan di atas dapat diturunkan dalam definisi operasional yang bertujuan untuk mencari indikator-indikator yang merupakan acuan dalam penyusunan daftar pertanyaan. Adapun pengukuran secara operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

G.1.1 Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan (*Employee Empowerment*) adalah melibatkan karyawan pada semua level organisasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan, serta pengakuan eksistensi karyawan.

Pemberdayaan karyawan dapat diukur melalui:

- keterlibatan karyawan seperti mengembangkan keterlibatan karyawan pada semua bagian; karyawan melakukan aktivitas sumbang saran.

- Pengakuan atas eksistensi karyawan seperti karyawan mempunyai wewenang mengambil keputusan; menerapkan gagasan karyawan.

G.1.2 Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan karyawan dapat diukur melalui:

- tingkat upah/gaji
- *Nature of work* atau tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
- Komunikasi
- Promosi

G.2. Jenis Penelitian

Penelitian “Hubungan Pemberdayaan Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta” menggunakan jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Suliyanto,2006:10). Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, atau mengontrol suatu gejala. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Penelitian yang hanya bertujuan mengetahui hubungan antar variabel disebut penelitian korelasional.

Pada penelitian ini hubungan variabel yang dipergunakan adalah hubungan satu arah. Pada penelitian ini ingin mengetahui hubungan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

G.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 25 April sampai dengan 28 Mei 2011.

G.4. Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di Gedung Adminstrasi Pusat. Untuk melihat sejauh mana hubungan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan karyawan gedung administrasi pusat maka dibuatlah kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di Gedung Administrasi Pusat.

G.5. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang cirri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 1995:152). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta yang berjumlah 358 orang.

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dijadikan responden penelitian. Oleh karena itu, pengambilan sampel dari populasi penelitian KTI ini menggunakan teknik penentuan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Untuk menentukan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2007), besarnya presisi yang digunakan sebesar 5%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran Sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktepatan karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

$$\begin{aligned} n &= \frac{358}{1 + 358 (0,05)^2} \\ &= \frac{358}{1 + 358 (0.0025)} \\ &= \frac{358}{1 + 0.895} \\ &= \frac{358}{1.895} \\ &= 188,91 \\ &= 189 \text{ (dibulatkan keatas)} \end{aligned}$$

Dengan demikian sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 189 responden.

G.6. Metode Pengumpulan Data

Supardi (2005:117) menjelaskan kualitas data ditentukan alat pengumpul data atau alat pengukurnya. Pengumpulan data tidak lain suatu proses memperoleh data primer untuk keperluan penelitian. Maka teknik pengumpulan data merupakan bagian dari perencanaan kegiatan penelitian yang berkaitan dengan proses penentuan cara-cara untuk mendapatkan atau menjaring data-data dari penelitian lapangan (terutama data primer).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari jawaban responden yakni karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta melalui penyebaran kuesioner. Hal ini dilakukan karena jumlah karyawan yang banyak dan untuk mendapatkan variasi data yang lengkap. Kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 189 buah.

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahnya. Data sekunder dalam penelitian ini seperti profil organisasi yang berhubungan dengan obyek penelitian yang sedang diteliti.

G.7. Teknik Skala pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, menggunakan lima alternatif pilihan, sebagai persepsi responden atas pemberdayaan karyawan dan lima alternatif pilihan, sebagai persepsi responden atas kepuasan karyawan. Lima alternatif jawaban yang disiapkan meliputi Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-ragu (R), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Setiap jawaban responden akan diberi skor sebagai berikut STS (skor 1), TS (skor 2), R (3), S (4), dan SS (5).

G.8. Metode Analisis Data

G.8.1. Distribusi Frekuensi

Analisis data pada penelitian ini menggunakan frekuensi. Frekuensi adalah banyaknya obyek dalam himpunan dan sub himpunan. Diharapkan dengan menggunakan distribusi frekuensi peneliti lebih mudah dalam memahami dan menganalisa masalah yang akan diteliti. Distribusi frekuensi dapat dilihat dengan menggunakan tabel frekuensi, dimana setiap variabel penelitian akan disusun secara sendiri-sendiri. Adapun secara khusus fungsi tabel frekuensi adalah:

- a. mengecek apakah jawaban responden atas suatu pertanyaan konsisten dengan jawaban atas pertanyaan lainnya.
- b. mendapatkan gambaran ciri atau karakteristik responden atas dasar analisis satu variabel tertentu.

G.8.2. Crosstabs atau Tabulasi Silang

Tabulasi silang atau crosstabs merupakan analisis yang berfungsi untuk menerangkan atau menjelaskan keterkaitan antar variabel. Untuk itu ada beberapa prinsip sederhana yang perlu diperhatikan dalam penyusunan tabulasi silang agar terlihat dengan jelas hubungan antar dua variabel.

Teknik dalam menentukan kategori setiap jawaban diperoleh dengan menghitung nilai rata-rata dari tiap jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Guna mempermudah menganalisis data dari tiap jawaban dari masing-masing variabel dikategorikan dalam lima bagian yaitu kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

Teknik yang digunakan menentukan kategori tiap jawaban diperoleh dengan menghitung nilai rata-rata dari tiap jawaban responden yang dikelompokkan atas sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi.

Selanjutnya nilai rata-rata tadi dibandingkan dengan kriteria penentuan skor sebagai berikut:

Jumlah item pertanyaan : 10

Skor tertinggi per item : 5

Dengan demikian skor tertinggi yang bisa dicapai : $10 \times 5 = 50$

Skor terendah per item : 1

Dengan demikian skor terendah yang bisa dicapai : $10 \times 1 = 10$

Interval = $\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}$

Kategori

Interval = $\frac{50 - 10}{5}$

Interval = 8

Dengan demikian dapat diperoleh rincian sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai yang diperoleh kurang dari 16, maka termasuk kategori sangat rendah.
- 2) Apabila nilai yang diperoleh 16 sampai 24, maka termasuk kategori rendah.
- 3) Apabila nilai yang diperoleh 25 sampai 33, maka termasuk kategori sedang
- 4) Apabila nilai yang diperoleh 34 sampai 42, maka termasuk kategori tinggi
- 5) Apabila nilai yang diperoleh lebih dari 42, maka termasuk kategori sangat tinggi.

G.8.3. Korelasi *Product Moment*

Korelasi ini berfungsi untuk menguji kekuatan hubungan antara variabel penelitian. Pada penelitian ini akan dilihat keeratan atau hubungan antara variabel penelitian pemberdayaan karyawan (X) dan kepuasan karyawan (Y).