

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberadaan rumah sakit sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat, memiliki peran yang besar dalam kesejahteraan sosial. Peran penting rumah sakit semacam itu akan bisa berjalan baik kalau didukung oleh karyawan yang merasa puas dalam bekerja di rumah sakit tersebut. Oleh sebab itu setiap rumah sakit selalu mengusahakan terciptanya kepuasan kerja demi peningkatan kinerja dan kualitas hasil kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit, terutama perawat sangat penting karena mereka berinteraksi langsung dengan pasien dalam menjalankan tugasnya.

Karakteristik pekerjaan memiliki peranan terhadap pembentukan kepuasan kerja, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti upah, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, *supervisor* dan rekan kerja. Termasuk didalamnya adalah karakteristik pekerjaan yang meliputi variasi keterampilan, identifikasi tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik (William, et al, 2002).

Hasil penelitian Corneli en (2006) menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Lebih lanjut, Corneli en menyatakan bahwa keragaman tugas, kesempatan belajar, kesempatan promosi, kemandirian, pengaruh, tingkat upah, pertumbuhan upah, tunjangan, dan hubungan baik dengan rekan kerja, meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Kontrol yang kuat di tempat kerja, penyimpangan dari waktu pekerjaan

yang sebenarnya, petunjuk kerja paksa, dampak lingkungan yang merugikan, stres, konflik dengan *supervisor* dan ketidakamanan kerja yang dirasakan, kesemuanya secara signifikan mengurangi kepuasan kerja.

Pengaruh karakteristik pekerjaan pada kepuasan kerja yang terjadi secara tidak langsung membutuhkan adanya variabel yang memoderasi karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Salah satu faktor yang memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung adalah kebutuhan aktualisasi diri (Greenberg, et al, 1993). Pada Teori Hirarki Maslow's, kebutuhan aktualisasi diri merupakan variabel yang berada pada puncak hirarki, berkaitan dengan kebutuhan untuk berkembang. Bernardin, et al (1993) menyatakan kebutuhan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan potensi psikologis yang unik.

Banyak hal menarik dan unik yang dapat diteliti untuk dapat diketahui secara lebih jauh mengenai pekerjaan yang diemban oleh para perawat, khususnya mengenai hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Karakteristik dari suatu pekerjaan terbukti menjadi penentu utama tingkat kepuasan kerja seorang karyawan yang benar-benar berpengalaman (Thomas, et al, 2004). Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik pekerjaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta?
2. Apakah kebutuhan aktualisasi diri perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta?

## 1.3 Batasan Masalah

1. Karakteristik pekerjaan yang akan diteliti adalah karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (1976) yang meliputi:
  - a. Identitas tugas, yaitu mengenai penyelesaian tugas dari awal sampai akhir dengan hasil yang diidentifikasi.
  - b. Signifikansi tugas, yaitu dampak kerja karyawan terhadap orang lain di dalam atau di luar organisasi.
  - c. Variasi keterampilan, yaitu melakukan beberapa tugas yang berbeda menggunakan keterampilan yang berbeda.
  - d. Otonomi, yaitu kontrol karyawan atas pekerjaan mereka.
  - e. Umpan balik, yaitu pekerjaan yang dilakukan menawarkan informasi kepada karyawan tentang kinerja dan hasil kerja mereka.

2. Kepuasan kerja yang akan diteliti adalah lima aspek kepuasan kerja utama menurut Smith, Kendall, dan Hulin (1969) yang meliputi:
  - a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu mengenai tugas-tugas pekerjaan yang dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar, serta untuk menerima tanggung jawab.
  - b. Upah, yaitu jumlah yang diterima dan ekuitas yang berasal dari gaji.
  - c. Rekan kerja, yaitu mengenai rekan kerja yang ramah, kompeten, dan mendukung.
  - d. *Supervisor*/atasan, yaitu kemampuan *supervisor*/atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
  - e. Peluang promosi, yaitu ketersediaan kesempatan untuk maju.
3. Variabel pemoderasi yang akan digunakan adalah kebutuhan aktualisasi diri menurut Teori Hirarki Maslow's. Kebutuhan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan potensi psikologis yang unik (Bernardin, et al, 1993).

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan memaparkan mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan memaparkan mengenai hubungan kebutuhan aktualisasi diri sebagai variabel moderator terhadap karakteristik pekerjaan

dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia

Dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, terutama kaitannya dengan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta.

2. Bagi Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta

Dapat memberikan saran dan masukan yang berarti dalam meningkatkan kepuasan kerja perawatnya, khususnya melalui perspektif karakteristik pekerjaan.

3. Bagi masyarakat

Dapat dipergunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana, serta untuk mempraktekkan secara langsung ilmu yang telah diperoleh sehingga mendapatkan pengetahuan dan pengalaman baru.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yang meliputi:

Bab I : Pendahuluan

Berisikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Berisikan tinjauan pustaka, kerangka pikir penelitian, dan hipotesis.

Bab III : Metodologi Penelitian

Berisikan disain penelitian, populasi, teknik penyamplingan dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan pengukuran, pengukuran, serta metode analisis.

Bab IV : Hasil Penelitian

Berisikan hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V : Penutup

Berisikan kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.