

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam

organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Pada masa pandemi Covid-19 ini semua sektor ekonomi barang dan jasa mengalami dampak yang negatif untuk perkembangannya. Dalam hal ini jasa kesehatan yang dianggap penting dalam proses penanganannya. Jasa kesehatan merupakan garda terdepan untuk menangani Covid-19 ini. Untuk itu memang jasa kesehatan harus memiliki Sumber Daya Manusiannya yang berkualitas. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia

merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (*rasio, rasa, dan karsa*). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan sebagai salah satu rumah sakit ternama di Kabupaten Pesisir Selatan maka Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan di tuntut harus menciptakan kinerja yang baik sehingga memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi pasien. Namun pada faktanya yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan yaitu tentang pelayanan yang masih tergolong kurang baik. Pelayanan yang di berikan oleh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini di buktikan dengan adanya keluhan

pasien yang berujung pada komplek pasien terhadap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan. Permasalahan ini menjadi titik acuan dari kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan yang tidak maksimal. Kinerja yang seharusnya melayani pasien dengan totalitas dan rasa ikhlas belum nampak dari hasil yang di harapkan pasien. Hal ini berefek pada jumlah pasien yang berobat pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan yang mengalami penurunan. Penurunan jumlah pasien yang akan berobat pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan dapat dilihat dari pembukuan rangkap pasien. Berikut jumlah rawat inap dari tahun 2019 sampai 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan Tahun 2019-2021

No.	Tahun	Jumlah
1.	2019	319.268 orang
2.	2020	228.360 orang
3.	2021	105.549 orang

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat jumlah pasien rawat inap pada tahun 2019 sebanyak 219.268 orang. Pada tahun 2019 jumlah pasien rawat inap mengalami penurunan menjadi 228.360 orang. Kemudian pada tahun 2021 pasien rawat inap mengalami penurunan kembali menjadi 105.549 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah pasien rawat inap terus mengalami penurunan. Kinerja tenaga medis tidak optimal di sinyalir di sebabkan oleh *locus of control* dan komitmen organisasi melalui kompensasi. Selain itu adapun data komplek keluhan pelanggan tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Keluhan Pelanggan Rumah Sakit
Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan Tahun 2021

No.	Keluhan	Kriteria Keluhan	Sumber
1.	Tempat duduk di ruang tunggu kurang	Sarana prasarana	Observasi
2.	Tingkatkan pelayanan petugas pada pasien	Petugas	Observasi
3.	Pelayanan dinilai masih lama	Sistem pelayanan	Observasi
4.	Kebersihan lingkungan	Kebersihan	Observasi
5.	Keramahan lingkungan	Sarana prasarana	Observasi

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan

Berdasarkan table diatas keluhan pelanggan pada tempat duduk di ruang tunggu kurang, tingkatkan pelayanan petugas pada pasien, pelayanan dinilai masih lama, kebersihan lingkungan dan keramahan lingkungan. Dari permasalahan dan data tersebut dapat disimpulkan keinginan pasien untuk berobat di Rumah Sakit Semen Padang masih tergolong rendah di karenakan kinerja tenaga medis tidak optimal di sinyalir di sebabkan oleh *locus of control* dan komitmen organisasi melalui kompensasi.

Menurut **(Sutrisno, 2018)** Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Menurut **(Robbins & Coutler, 2018)** *Locus Of Control* adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya. Menurut **(Hamali, 2018)** Komitmen Organisasi adalah suatu sikap maupun suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta menjunjung tinggi nilai dan tujuan yang ada dan berusaha mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut **(Mulyadi, 2018)** Kompensasi

adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ulupui, 2019) menyatakan bahwa Model Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayuningsih, 2018) menyatakan bahwa *Locus Of Control* dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan (Suana, 2018) menyatakan bahwa *Locus Of Control* dan Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian tersebut ketidakconsistenan hasil penelitian yang pernah dilakukan maka penulis tertarik untuk meneliti kembali penelitian dengan judul **“Pengaruh *Locus Of Control* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zain Painan Dengan Kompensasi Karyawan Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja yang dimiliki oleh karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan masih tergolong rendah.
2. Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan masih tergolong rendah.
3. Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan tergolong rendah.

4. *Locus Of Control* yang tidak berjalan dengan baik.
5. Tidak adanya kejelasan Komitmen Organisasi pada Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan
6. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan masih belum bisa mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.
7. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan masih belum bisa mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.
8. *Leader Member Exchange* yang tidak berjalan dengan baik.
9. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik.
10. Tidak adanya kejelasan Komitmen Organisasi pada Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang di harapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y), variabel indenpenden yaitu *Locus Of Control* (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) serta variabel intervening Kompensasi (Z) kemudian dengan objek penelitian pada karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kompensasi pada karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan ?

2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kompensasi pada Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan ?
3. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan ?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan ?
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan ?
6. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan melalui Kompensasi ?
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan melalui Kompensasi ?

1.5 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kompensasi pada karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kompensasi pada Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan melalui Kompensasi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan melalui Kompensasi.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Rumah sakit Umum Dr. Muhammad Zain Painan dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan yang di inginkan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu

juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.