

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya perekonomian, teknologi yang terjadi, maka tekanan dalam perusahaan akan semakin ketat. Semakin besar perusahaan maka semakin besar pula tantangan yang akan dihadapi, baik itu teknologi, permodalan, terlebih pengelolaan sumber daya manusia disebuah perusahaan yang mampu diterima oleh semua anggota organisasi. Dengan demikian akan tercipta kinerja karyawan yang semakin hari semakin meningkat. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, karena masing-masing manusia memiliki kepribadian yang berbeda-beda antara manusia satu dengan manusia lainnya. Setiap perusahaan akan berusaha memberikan yang terbaik agar karyawan-karyawannya bisa bertahan bekerja dalam organisasi. Banyak masalah di dunia industri yang terjadi. Salah satu yang menjadi permasalahan di dunia kerja adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki (dalam Mangkunegara, 2005), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan, pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong pegawai akan merasa tidak puas. Kepuasan kerja merupakan konsep yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap

pengelola organisasi. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, yang sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada setiap individu.

Kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari jumlah pegawai yang keluar masuk instansi, kondisi kerja yang mendukung, keamanan pekerjaan, pekerjaannya menarik atau tidak, fasilitas yang diberikan instansi. Setiap instansi harus bisa berusaha mengurangi permasalahan yang sering terjadi, hal ini juga terjadi pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang. Pelayanan Gizi Rumah Sakit merupakan pelayanan gizi yang disesuaikan dengan keadaan pasien dan berdasarkan keadaan klinis, status gizi dan status metabolisme tubuhnya. Keadaan gizi pasien sangat berpengaruh pada proses penyembuhan penyakit, sebaliknya proses perjalanan penyakit dapat berpengaruh terhadap keadaan gizi pasien. Sering terjadi kondisi pasien semakin buruk karena tidak diperhatikan keadaan gizinya, pengaruh tersebut diakibatkan karena tidak tercukupinya kebutuhan zat gizi tubuh untuk perbaikan organ tubuh. Terapi gizi yang menjadi salah satu faktor penunjang utama penyembuhan tentunya harus diperhatikan agar pemberian tidak melebihi kemampuan organ tubuh untuk melaksanakan fungsi metabolisme. Terapi gizi harus selalu disesuaikan seiring dengan perubahan fungsi organ selama proses penyembuhan, dengan kata lain pemberian diet harus dievaluasi dan diperbaiki sesuai dengan perubahan keadaan klinis dan hasil pemeriksaan laboratorium (Depkes, 2005). Pelayanan gizi di Rumah Sakit merupakan dasar dan sarana yang amat penting untuk memberikan pelayanan kesehatan sebaik mungkin, dengan memberikan diet yang memadai tetapi cukup efektif, sehingga dapat dihasilkan pelayanan dietetik yang tepat dan dapat diterima oleh penderita. (Depkes, 1998).

Menurut hasil observasi yang sudah dilakukan pada penelitian terdahulu, melihat kebanyakan pegawai yang bekerja dengan wajah muram, bersungut-sungut, tidak bersemangat. Sehingga peneliti mengasumsikan bahwa penerimaan diri individu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Maka akan dilakukan penelitian ini untuk melihat apakah ada hubungan penerimaan diri terhadap kepuasan kerja pegawai (Ellisabeth, 2012).

Menurut Maslow (dalam George, 2007) mengatakan bahwa penerimaan diri merupakan sikap positif terhadap dirinya sendiri, individu dapat menerima keadaan dirinya secara tenang, dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Terbebas dari rasa bersalah, rasa malu, dan rendah diri karena keterbatasan diri serta kebebasan dan kecemasan akan adanya penilaian dari orang lain terhadap keadaan dirinya. Sikap penerimaan diri ditunjukkan oleh pengakuan seseorang terhadap kelebihan-kelebihannya sekaligus menerima kelemahan-kelemahannya tanpa menyalahkan orang lain dan mempunyai keinginan terus menerus untuk mengembangkan diri.

Penerimaan diri merupakan suatu hal yang tidak mudah bagi para pegawai perusahaan. Penerimaan diri berkaitan dengan perubahan peran yang mungkin dulunya subyek belum pernah bekerja, sekarang harus menjadi pegawai, disinilah pegawai membutuhkan penerimaan diri yang cukup agar bisa puas dalam melakukan pekerjaannya, atau yang sebelumnya sudah pernah bekerja di tempat lain, dan pekerjaannya sekarang hanya menjadi pegawai biasa, hal ini juga membutuhkan penerimaan diri yang cukup baik. Penerimaan diri yang bagus, terlihat dari individu yang mampu menerima keadaan yang sesungguhnya sudah terjadi, sehingga penerimaan diri inilah yang nantinya akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Diharapkan jika penerimaan diri pegawai bagus akan dan mempengaruhi kepuasan kerja yang baik. (Ellisabeth, 2012)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Penerimaan Diri Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerimaan diri pegawai di Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang.
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang.
3. Apakah ada hubungan penerimaan diri dengan kepuasan kerja pegawai di Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat penerimaan diri pegawai di Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai di Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang.

3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan penerimaan diri dengan kepuasan kerja pegawai di Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi, sehingga dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya tentang penerimaan diri dan kepuasan kerja.

Bagi peneliti lain, penelitian ini memberikan sumbangan dan masukan bagi mereka khususnya yang mendalami penelitian berkaitan dengan masalah penerimaan diri dan kepuasan kerja, sehingga bisa dijadikan acuan dalam kegiatan penelitian selanjutnya.

2. Secara praktis

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam hal penerimaan diri dan kepuasan kerja pegawai.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah.

- c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan penerimaan diri dan kepuasan kerja.