BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah kesehatan pada dasarnya adalah masalah tingkah laku manusia termasuk sikap dan kebiasaan sehari-hari yang bersikap menyeluruh. Berdasarkan hal tersebut maka arti hidup sehat dapat dilihat dari berbagai aspek meliputi proses dan tujuannya. Kedua aspek ini berlangsung secara individual, dalam arti setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Seperti diketahui juga, tubuh manusia sebenarnya rentan terhadap penyakit maka dari itu kita diharuskan pandai dalam menjaga kesehatan. Dengan munculnya masalah – masalah seperti diatas dan dengan adanya perkembangan jaman, peningkatan sosial ekonomi, masyarakat memiliki persyaratan yang semakin tinggi untuk kualitas pelayanan kesehatan, dan pasien memiliki persyaratan yang semakin tinggi untuk tenaga kesehatan. Tuntutan pasien terhadap petugas kesehatan akan dapat dihindari jika layanan kesehatan menerapkan mutu pelayanan kesehatan yang prima, yaitu kesehatan sudah dapat sesuai dengan standar kesehatan yang berlaku dan sesuai harapan dari yang dilayani. Oleh karena itu setiap rumah sakit masing-masing berlomba dan memberikan pelayanan yang prima agar pasien puas dengan pelayanan yang diberikan oleh

pihak rumah sakit, karena pada dasar nya rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Rumah Sakit Balimed Singaraja ini dibuat oleh PT Dharma Medika Buleleng, setelah PT DMB disahkan di notaris dan Menkumham pada tahun 2015. Rumah Sakit ini berlokasi di Jalan Pahlawan XVI, Banjar Tegal, Singaraja. Rumah Sakit Balimed Singaraja hadir dengan pelayanan 24 jam yang didukung oleh dokter dan speasialis terpecaya dan fasilitas penunjang yang lengkap.

Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja memang menjadi salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena kepuasaan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja seperti semangat, rajin, disiplin, dan lain sebagainya. Untuk melakukan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, tentu kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Balimed Singaraja perlu dibentuk agar seluruh karyawan bisa menjalankan tugasnya masing-masing. Namun banyaknya kesalahan-kesalahan yang terjadi di dalam melaksanakan tugas sering terjadi di Rumah Sakit Balimed Singaraja. Kesalahan-kesalahan yang sering terjadi seperti pemberian informasi yang kurang rinci atau keliru dari sesama rekan kerja maupun dari karyawan ke masyarakat. Tentu hal ini merupakan salah satu permasalahan yang serius karena bisa menyebabkan adanya kekeliruan dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat, sehingga membuat masyarakat akan merasa kebingungan terhadap informasi yang diberikan. Hal ini termasuk permasalahan dari kepuasan kerja,

terkait aspek sosial. Dimana aspek sosial ini berhubungan interaksi sosial, baik sesama rekan kerja, atasan dan bawahan ataupun dengan hubungan antar anggota keluarga.

Banyaknya jumlah karyawan di Rumah Sakit Balimed Singaraja tentu harus mendapatkan perhatian khusus dari pihak Rumah Sakit. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang memiliki pangkat S1 dengan D3 tentu berbeda. Jumlah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Balimed ditentukan sesuai kebutuhan dan tentunya sesuai dengan tujuan lembaga tersebut. Karyawan yang bekerja sesuai bidangnya masing-masing tentu akan mendapatkan gaji yang sesuai dengan yang telah ditentukan. Berbeda dengan mereka yang berkerja sebagai perawat dan dokter yang mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari karyawan biasa. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, aspek sosial dalam pekerjaan, faktor intrinsik dari pekerjaan (psikologis), dan kondisi fisik pekerjaan.

Menurut Rivai (2011: 856) kepuasan kerja merupakan gambaran seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor balas jasa atau kompensasi yang layak, dan suasana atau kondisi lingkungan kerjanya yang berada di perusahaan. Proses lingkungan kerja dan pemberian kompensasi merupakan hal yang penting dalam kepuasan kerja. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya yang berkualitas, termasuk

Rumah Sakit Balimed Singaraja yang menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja dan mampu bersaing dengan rumah sakit lain.

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah diberikan, didapatkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Balimed Singaraja. Hal ini terkait kompensansi yang diberikan, dimana terdapat ketidakpuasan dalam pemberian tunjangan operasional dan gaji yang diberikan juga masih dibawah UMK. Berdasarkan informasi yang didapatkan di Rumah Sakit Balimed Singaraja, rentang gaji pokok yang diterima oleh karyawan yaitu sekitar Rp 1.900.000 s.d Rp 2.000.000, yang mana masih berada di bawah UMK yang berlaku di Kabupaten Buleleng sebesar Rp 2.538.000 (Sumber: Keputusan Gubernur Bali Nomor 2235/03-G/HK/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020). Pemberian kompensasi yang kurang puas dapat mengindikasikan adanya kepuasan kerja yang rendah. Apabila kompensansi yang diberikan tidak memadai, maka hal tersebut membuat karyawan tidak akan bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Berdasarkan informasi tersebut dapat dikatakan bahwa adanya permasalahan terkait kompensasi, yang jenis kompensasinya yaitu kompensasi financial. Dimana kompensasi financial meliputi seperti gaji, upah, komisi dan bonus.

Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat

penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2011:762) yang mengungkapkan bahwa tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dan dengan demikian kepuasan kerja juga semakin baik.

Permasalahan yang masih sering terjadi yaitu adanya kekeliruan terhadap pemberian informasi terkait kondisi pasien pada saat berobat. Informasi yang diberikan dari karyawan ke masyarakat atau sebaliknya sering membuat salah satu pihak merasa kebingungan. Hal ini tentu dapat mengindikasikan adanya kepuasan kerja karyawan yang rendah. Kurangnya kesalarasan dalam komunikasi seperti hal diatas tentu menjadi salah satu jenis masalah dalam faktor lingkungan kerja yang dapat mengurangi kepuasan kerja. Jenis faktor lingkungan kerja tersebut adalah lingkungan kerja non fisik. Dimana ada beberapa aspek dari lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, salah satunya kelancaran komunikasi. Dengan adanya ketidaklancaran komunikasi, tentu proses pelaksanaan pelayanan akan kurang efektif, sehingga informasi yang telah diberikan tentu kurang mendapatkan umpan balik sesuai dengan yang diharapakan. Terkait masalah seperti diatas beberapa permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja Rumah Sakit Balimed Singaraja yaitu beberapa pengunjung

yang datang tidak menggunakan alat protokol kesehatan dengan benar. Hal tersebut tentunya membuat karyawan harus memberikan teguran kepada pengunjung yang melanggar dan tentunya kondisi ini membuat karyawan merasa terganggu atau tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya ketidaknyaman seperti diatas tentu menjadi salah satu jenis masalah dalam faktor lingkungan kerja yang dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Masalah seperti diatas merupakan salah satu jenis dari lingkungan kerja non fisik, dimana indikator suasana kerja yang tentu dapat mempengaruhi kondisi karyawan selama melakukan pekerjaan. Kenyamanan atau ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tentu menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan, dimana perubahan yang terjadi dapat membuat tingkat kepuasan kerja menjadi menurun.

Setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan memuaskan, agar karyawan dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung

jawabnya. Sedangkan menurut Nitisemito (2011:183) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada uraian latar belakang di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **"Pengaruh Kompensansi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Balimed Singaraja".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas adapun identifikasi masalah yang ada pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Adanya rasa kurang puas terhadap pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan Rumah Sakit Balimed Singaraja.
2. Sering terjadinya kesalahan informasi yang diterima oleh karyawan dari masyarakat, maupun dari sesama rekan kerja terkait dengan kondisi pasien pada Rumah Sakit Balimed Singaraja.
3. Adanya permasalahan terkait konflik yang disebabkan oleh pengunjung, dimana pengunjung tidak mematuhi aturan terkait penggunaan protokol kesehatan, sehingga membuat kondisi ditempat kerja menjadi kurang kondusif.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian yang berkaitan dengan "Kompensansi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Rumah Sakit Balimed Singaraja". Kepuasan kerja karyawan dipilih karena peningkatan kepuasan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi Rumah Sakit Balimed tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta batasan masalah yang ditetapkan, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara kompensansi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Balimed tersebut ?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Balimed tersebut ?
3. Apakah ada pengaruh antara kompensansi dengan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Balimed tersebut ?

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh kompensansi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Balimed Singaraja.

2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Balimed Singaraja.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Balimed Singaraja.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, dapat disampaikan dalam dua hal, yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun gambaran serta informasi kepada pihak rumah sakit Balimed Singaraja mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.