

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) organisasi tempat mereka bekerja merupakan asset yang harus diberdayakan oleh karyawan yang bersangkutan maupun pihak organisasi. Hal demikian dimaksudkan agar karyawan dapat betul-betul menjadi bagian dari organisasi, sehingga dengan dukungan karyawan organisasi diharapkan dapat menjadi kuat. Namun demikian untuk pemberdayaan tersebut tidaklah mudah karena banyak faktor yang melingkupi. Seperti halnya faktor kepuasan kerja karyawan yang tentunya berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan dapat tercapai apabila karyawan terpenuhi salah satu faktor penting yaitu kepuasan kerja. Seseorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka yang bersangkutan akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil kerja karyawan

akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja perlu dipelihara dan dipertahankan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan perusahaan dan kepentingan organisasi.

Seorang individu melakukan suatu pekerjaan lazimnya bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Banyak penelitian telah dilakukan untuk memahami aspek kepuasan kerja, terutama yang melibatkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan perubahan kepuasan kerja pada seorang pekerja, yang antara lain dapat disebabkan oleh faktor gaji, lingkungan eksternal pekerjaan, ataupun rekan kerja. Hal inilah diantara beberapa persoalan yang sering dikemukakan oleh setiap individu yang sedang bekerja.

Locke dalam buku Khaerul Umam (2012:194) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan berupa 1). Gaji/imbalan yang dirasakan adil, 2). Kondisi kerja 3). Hubungan kerja. Kepuasan kerja merupakan sifat (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.¹

Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasinya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasinya (Khaerul, 2012).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Robbins adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya².

¹ Khaerul Umam, "Perilaku Organisasi"

² <http://mihsanahmad0.blogspot.co.id>

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaannya merupakan suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbebani seperti kondisi kerja yang tidak menunjang, mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil yang maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan. Untuk itu mengusahakan apa yang disebut kepuasan kerja karyawan adalah sangat penting dilakukan oleh perusahaan.

Para manajer harus peduli akan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi mereka, karena beberapa alasan, yaitu :

1. karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. karyawan yang terpuaskan mempunyai kesempatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang.
3. kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan karyawan diluar pekerjaan.
4. karyawan bangga dan akan bercerita tentang citra baik organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja tersebut diatas, diperoleh petunjuk tentang bagaimana sebaiknya pimpinan organisasi bersikap terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Alat motivasi

Artinya, kepuasan kerja merupakan insentif bagi karyawan, sehingga mereka akan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

b. Alat preventif

Artinya, kepuasan kerja yang tinggi dapat menjamin agar karyawan dapat bekerja dengan semangat, loyal dan berperilaku positif bagi perusahaan.

c. Alat pengendalian pimpinan

Pimpinan perusahaan dapat mengontrol kondisi perusahaan dan pekerjaan karyawannya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung bekerja dengan baik, komit terhadap perusahaan, tingkat absensi dan *turn over* rendah.

Rumah Sakit Islam Assyifa didirikan oleh Yayasan Assyifa. Pada mulanya yakni tahun 1967 Assyifa merupakan Balai Pengobatan (BP). Setelah kurang lebih 10 tahun menjadi Balai Pengobatan, Assyifa kemudian berkembang menjadi Rumah Sakit Bersalin tepatnya pada tahun 1978. Karena pada saat itu kebutuhan masyarakat Sukabumi akan adanya Rumah Sakit umum semakin besar, maka berdasarkan Izin Pendirian Rumah Sakit dari Departemen Kesehatan RI Nomor : 1179 / Yanmed / RSKS / SK / 1988, dari tahun 1988 Assyifa meningkatkan pelayanan kesehatannya menjadi Rumah Sakit Umum Swasta Pertama dan satu-satunya di wilayah kota dan kabupaten Sukabumi.

Mengingat pentingnya keberadaan Rumah Sakit khususnya Rumah Sakit Islam Assyifa, maka kinerja para karyawan Rumah Sakit tersebut haruslah baik. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik bila faktor kepuasan kerjanya terpenuhi.

Hasil pengamatan dalam realitas sehari-hari menunjukkan :

- 1) masih adanya beberapa gejala, yang antara lain terdapat beberapa karyawan non medis Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi berusaha

mencari tambahan penghasilan baik di dalam maupun di luar pekerjaannya seperti berjualan makanan, pakaian, dan kebutuhan lainnya pada saat jam kerja maupun di luar jam kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji yang mereka terima belum mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

- 2) beberapa gejala menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh kondisi ruangan kerja yang kurang kondusif (kurang fasilitas).
- 3) adanya persepsi beberapa karyawan non medis yang merasa bahwa tugas keperawatan bukan tugasnya, sehingga mereka cenderung melakukan tugasnya sendiri tanpa mempedulikan tugas-tugas yang lainnya.
- 4) adanya persepsi dari beberapa karyawan Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi yang merasa bahwa peluang untuk berkembang melalui jenjang karier yang lebih tinggi terasa kurang karena minimnya kuota pengangkatan karyawan tetap setiap tahunnya.

Gejala-gejala di atas menunjukkan bahwa pada kenyataannya, kepuasan kerja yang seharusnya terciptakan oleh adanya beberapa faktor yang dimungkinkan ternyata belum terpenuhi.

Pengelolaan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat oleh pemerintah melalui Rumah Sakit selama ini sangat baik dan besar sekali manfaatnya bagi masyarakat. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang tersebar diseluruh wilayah kota / kabupaten baik sebagai Rumah Sakit Negeri maupun Rumah Sakit Swasta.

Mengingat pentingnya keberadaan Rumah Sakit khususnya Rumah Sakit Islam Assyifa, maka kinerja para karyawan Rumah Sakit tersebut haruslah baik. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik bila faktor kepuasan kerjanya terpenuhi.

Gejala-gejala di atas menunjukkan bahwa pada kenyataannya, kepuasan kerja yang seharusnya terciptakan oleh adanya beberapa faktor yang dimungkinkan ternyata belum terpenuhi.

Hal ini terlihat pada jumlah keterlambatan beberapa karyawan selama 6 bulan terakhir, Juni-November 2018 :

TABEL 1.1
Data Keterlambatan Karyawan yang Mengalami Ketidakpuasan pada
Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi

No	Nama	Bulan						Jumlah
		Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	
1	AO	19	22	18	10	5	3	77
2	AH	13	21	11	9	11	5	70
3	DT	15	12	15	10	6	4	62
4	EJ	18	20	18	8	5	2	71
5	FM	19	19	20	12	7	7	84
6	IH	19	17	16	10	3	4	69
7	MS	16	14	13	3	5	3	54
8	PF	17	15	13	7	2	1	55
9	TO	17	17	15	14	9	2	74
10	TA	19	19	15	10	4	0	67

Sumber : SDM Rumah Sakit Islam Assyifa, Tahun 2018.

Berdasarkan kenyataan tersebut di atas maka sudah seharusnya bila tingkat kepuasan kerja karyawan harus lebih ditingkatkan. Hal tersebut sangat penting dalam rangka mendorong semangat kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Melalui penelitian ini penulis berharap dapat menemukan, mengenali dan

menganalisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja sebagai dasar meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor - Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi”**.

1.1 IDENTIFIKASI MASALAH DAN RUMUSAN MASALAH

1.1.1 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja karyawan secara teoritis ditentukan oleh gaji/imbalan yang dirasakan adil, kondisi kerja yang menunjang, dan hubungan kerja, sedangkan dari hasil pengamatan terdapat faktor-faktor yang mendominasi seperti 1) gaji/kesejahteraan yang dirasa karyawan masih belum cukup, 2) kondisi kerja yang kurang kondusif, 3) rekan kerja yang tidak mendukung.

Permasalahannya adalah banyak karyawan yang mengeluh dan merasa bahwa kepuasan kerjanya belum terpenuhi. Faktor yang menentukan karyawan merasa tidak puas adalah gaji yang dirasa tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor lain yang menentukan kepuasan kerja karyawan antara lain kondisi kerja yang masih kurangnya fasilitas dalam ruangan, ruang kerja yang sempit dan cahaya lampu yang menyilaukan mata. Selain itu masih ada faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan yakni hubungan kerja baik dengan atasan, sesama rekan maupun dengan bawahan yang masih belum bersifat transformasional.

1.1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1.2.2.1 Seberapa besar faktor gaji mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi?

1.2.2.2 Seberapa besar faktor kondisi kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi?

1.2.2.3 Seberapa besar faktor hubungan kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi?

1.2.2.4 Seberapa besar pengaruh antara variabel gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja?

1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1.3.1.1 Mengetahui besarnya pengaruh faktor gaji terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi.

1.3.1.2 Mengetahui besarnya pengaruh faktor kondisi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi.

1.3.1.3 Mengetahui besarnya pengaruh faktor hubungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Assyifa sukabumi.

1.3.1.4 Mengetahui besarnya pengaruh antara faktor gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang faktor – faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dan acuan bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini merupakan salah satu unsur pelaksanaan dari Tri Dharma Perguruan Tinggi di bidang penelitian, sehingga rekan-rekan mahasiswa berkenan untuk membaca dan mempelajarinya serta dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini.

1.3.2.3 Bagi Peneliti

Memperluas dan pengetahuan khususnya di bidang Sumber Daya Manusia, terutama mengenai faktor – faktor kepuasan kerja yang diharapkan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

1.3.2.4 Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memecahkan masalah dan sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan berguna dalam meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Semoga penelitian ini juga bisa menjadi sumber informasi yang positif untuk perusahaan di masa yang akan datang supaya dapat menjadi lebih baik.

1.3.2.5 Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi, bahan kajian, dan deskripsi bagi mahasiswa dalam mengadakan penelitian yang serupa, disamping itu semoga dapat memberikan informasi, wawasan, dan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan pemberian kepuasan kerja karyawan.

1.4 Lokasi dan Jadwal penelitian

1.4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi di Jl. Jenderal Sudirman No. 03 Sukabumi.

1.4.2 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan peneliti sampai dengan sidang skripsi adalah 11 bulan, terhitung dari bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Januari 2019.

