

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

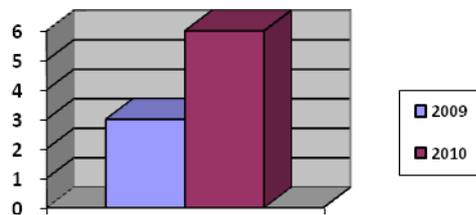
Globalisasi yang terjadi saat ini telah memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan perubahan-perubahan yang sangat cepat dalam lingkungan bisnis. Hal ini menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi, melakukan perubahan arah, dan berusaha untuk bertahan dalam menghadapi persaingan yang ada.

Dalam kondisi bisnis yang semakin ketat dimana faktor produksi, teknologi, bahan baku dan informasi adalah suatu hal yang mudah ditiru, maka kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan menjadi salah satu sumber keunggulan yang dimiliki suatu organisasi. Kelangsungan dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada modal dan keuangan semata, tetapi juga ditentukan keberhasilan mengelola sumber daya manusia.

Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Sebagai suatu organisasi khususnya dalam bidang pelayanan kesehatan, rumah sakit harus mempunyai komitmen memberikan layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuannya tersebut, rumah sakit tidak terlepas dari segala sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah unsur sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan

sumber daya yang manusia yang dimilikinya, salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Salah satu indikator kepuasan kerja karyawan yang rendah adalah keluarnya karyawan dari perusahaan (*turnover*). Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kepala Bagian Pelayanan Medik Rumah Sakit Sofa Marwa pada tanggal 18 Desember 2010, peneliti mendapatkan data karyawan keluar sebagai berikut:



Gambar 1.1

**Karyawan keluar pada RSB Sofa Marwa
tahun 2009 s/d 2010**

Sumber: Data diolah peneliti

Pada tahun 2010 terjadi kenaikan jumlah karyawan keluar sebanyak 6 orang dari tahun 2009 sebanyak 3 orang. Selain itu, tingkat ketidakhadiran (absensi) dapat dijadikan pula sebagai indikator rendahnya kepuasan kerja.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan
RSB Sofa Marwa Th. 2010

Bulan	Tingkat ketidakhadiran
Juli	11%
Agustus	8%
September	6%
Oktober	8%
November	8%

Sumber: Divisi SDM RSB Sofa Marwa tahun 2010

Berdasarkan data karyawan keluar dan data kehadiran yang peneliti dapatkan, peneliti mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada RSB Sofa Marwa. Selain itu, rata-rata tingkat *absenteeism* pada bulan Juli sampai dengan November tahun 2010 yang cukup tinggi sebesar 8,2% dapat juga mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan cenderung menunjukkan sikap yang positif, sebaliknya karyawan yang merasakan ketidakpuasan akan menunjukkan perilaku yang negatif seperti mangkir, keluar dari organisasi, pemogokan, dan lain-lain.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, antara lain kompensasi. Dalam bekerja, tentunya seseorang mengharapkan suatu balas jasa yang disebut kompensasi.

Tabel 1.2.
Kompensasi Karyawan perbulan
RSB Sofa Marwa Th. 2010

Jabatan	Jumlah Gaji
Kabag	Rp. 2.000.000
Ka. Sub Bag	Rp. 1.500.000
Staff Paramedis	Rp. 800.000
Staff Non medis	Rp. 800.000

Sumber: Divisi SDM RSB Sofa Marwa, tahun 2010

Dari data kompensasi di atas, dapat dilihat bahwa kompensasi untuk staff paramedis yang terdiri dari bidan, perawat dan asisten apoteker, dan staf non medis terdiri dari staf *front office* sebesar Rp. 800.000 masih berada dibawah

UMR (Upah Minimum Regional) DKI Jakarta, yaitu sebesar Rp.1.290.000. Dalam suatu perusahaan, kompensasi merupakan suatu hal yang sangat kompleks dan penting baik bagi perusahaan maupun karyawan. Hal itu dikarenakan kompensasi sebagai gambaran dari hasil pekerjaan karyawan. Apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada para karyawannya, hal ini akan memotivasi semangat kerja para karyawan untuk bekerja lebih giat.

Selain faktor kompensasi, faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Faktor kepuasan kerja juga dapat berasal dari luar diri karyawan itu sendiri, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja dan interaksi dengan karyawan lain. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja lebih nyaman dan lebih giat, dan secara otomatis juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang akan berdampak pada kepuasan.

Uraian di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara kompensasi dan lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul penelitian: "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSB Sofa Marwa Srengseng Sawah Jakarta Selatan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di RSB Sofa Marwa Srengseng Sawah?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSB Sofa Marwa Srengseng Sawah?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSB Sofa Marwa Srengseng Sawah?
4. Bagaimanakah Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSB Sofa Marwa Srengseng Sawah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan RSB Sofa Marwa Srengseng Sawah.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSB Sofa Marwa Srengseng Sawah.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSB Sofa Marwa Srengseng Sawah.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan RSB Sofa Marwa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pihak Rumah Sakit Sofa Marwa

Memberikan masukan yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja yang dipengaruhi kompensasi dan lingkungan kerja.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Menambah wawasan manajemen SDM bagi para pembaca manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.