

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era sekarang ini, perkembangan dunia bisnis di semua sektor semakin bertambah pesat, dimana suatu organisasi dituntut untuk semakin maju agar tidak tertinggal oleh para pesaing, menyadari hal itu maka suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga suatu organisasi di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai penggerak utama seluruh kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dimulai dari sumber daya manusia itu sendiri dalam mempertahankan organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Karyawan sangat diharapkan oleh organisasi untuk berperan aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika karyawan memberikan semua kemampuan yang dimilikinya. Karyawan harus bersedia memberikan kemampuan yang optimal untuk mengerjakan pekerjaan dan berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga kualitas kerja meningkat.

Perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak kepada penurunan produktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Faktor kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja disebabkan oleh pencapaian prestasi, pengetahuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan kemungkinan untuk berkembang. Dengan kata lain kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi karena bisa memajukan dan memundurkan perusahaan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna. Karyawan yang profesional

dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya, menurut Hamid (2003: 40).

Setiap perusahaan mayoritas mempunyai permasalahan mengenai ketidakpuasan kerja, tidak hanya perusahaan swasta tetapi instansi pemerintah juga mengalami permasalahan tersebut. Dalam hal ini terjadi pada karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto, yang merupakan instansi pemerintah khususnya Kepolisian Republik Indonesia.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuisioner pada saat pra riset kepada 30 karyawan Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto untuk memastikan bahwa terdapat permasalahan tentang kepuasan kerja karyawan pada instansi terkait. Tiga puluh karyawan tersebut meliputi pegawai negeri sipil (PNS) golongan tiga. Peneliti mengambil responden dari PNS golongan tiga karena golongan tersebut dinilai dapat mewakili karyawan rumah sakit yang tingkat kepuasan kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan. Hasil kuisioner pra riset dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil Kuisioner Pra Riset

No	Indikator Kepuasan Kerja	STP	TP	KP	P	SP
1.	Gaya Kepemimpinan	3,33%	13,33%	43,33%	40,00%	0%
2.	Gaji	0%	10,00%	40,00%	50,00%	0%
3.	Tunjangan	6,67%	16,67%	53,33%	20,00%	3,33%
4.	Hasil Kerja	0%	0%	20,00%	76,67%	3,33%

5.	Prestasi kerja	0%	3,33%	30,00%	60,00%	6,67%
6.	Pembagian Tugas	0%	6,67%	20,00%	70,00%	3,33%
7.	Kondisi kerja	0%	6,67%	33,33%	53,33%	6,67%
8.	Kebijakan perusahaan	0%	6,67%	66,67%	26,67%	0%
9.	Penempatan Kerja	0%	3,33%	26,67%	66,67%	3,33%
10.	Inovasi/Ketrampilan	0%	6,67%	33,33%	60,00%	0%
11.	Tanggung Jawab	0%	3,33%	13,33%	80,00%	3,33%
12.	Perkembangan Karir	0%	10,00%	33,33%	53,33%	3,33%
13.	Komunikasi	0%	0%	20,00%	66,67%	13,33%

Sumber : data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tunjangan merupakan faktor terbesar yang menjadi masalah dengan persentase kurang puas 53,33%, tidak puas 16,67%, puas 20,00% dan sangat puas hanya 3,33%. Faktor terbesar kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat I Raden Said Sukanto adalah kebijakan perusahaan dengan persentase kurang puas 66,67%. Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pada indikator Gaya Kepemimpinan dengan persentase kurang puas 43,33%. Faktor-faktor tersebut merupakan indikasi bahwa terdapat masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat I Raden Said Sukanto.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya jika lingkungan

kerja tidak baik/memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2001:21,23) Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Meliputi: kantor, tata ruang, dan kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Di samping lingkungan kerja, faktor pemberian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi. Karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi jika kompensasi yang diterimanya sesuai dengan apa yang sudah diberikan kepada organisasi tersebut, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka kepuasan kerja karyawan tidak akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto?
5. Apakah Lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto yaitu:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang Lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto.

2. Untuk menguji secara empiris pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto.
5. Untuk menguji secara empiris pengaruh Lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman dan pelajaran dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah Lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Rumah Sakit Bhayangkara TK - I Raden Said Sukanto

Memberikan informasi mengenai Lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan

kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat I Raden Said Sukanto.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga dapat digunakan untuk referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja

4. Bagi Dunia Akademis

Dapat memberikan pengetahuan dan bahan pembelajaran mengenai Lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.