

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis bergerak begitu cepat, perusahaan diharapkan untuk mudah beradaptasi. Salah satu perubahan yang begitu signifikan pada lingkungan bisnis terjadi pada saat pandemi Covid-19. Banyak perusahaan yang berdampak akibat fenomena ini, salah satunya adalah rumah sakit. Di tengah perubahan tersebut rumah sakit tetap perlu menyediakan kesejahteraan dan lingkungan yang nyaman bagi karyawan, baik ketika Covid-19 ataupun sesudah Covid-19. Kesejahteraan karyawan dapat berpengaruh pada kualitas sumber daya manusia rumah sakit yang merupakan aset utama bagi perusahaan. Mangkunegara (2017:2) menyampaikan bila MSDM (manajemen sumber daya manusia) adalah tata kelola maupun mendayagunakan sumber daya kepada pegawai, pengembangan tata kelola dan mendayagunakan secara optimal dalam dunia kerja agar dapat memperoleh tujuan perusahaan, serta untuk mengembangkan diri pegawai. Dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas tinggi diperlukan kesejahteraan hidup contohnya gaji, promosi jabatan, kebutuhan SDM, keselamatan kesehatan kerja (K3), dll (Hali, 2019).

Salah satu rumah sakit yang mengalami dampak perubahan pada lingkungan bisnis adalah Rumah Sakit Griya Husada. Rumah Sakit Griya Husada merupakan rumah sakit swasta yang berada di Kota Madiun yang didirikan pada akhir tahun 2005 oleh PT Griya Husada Utama Sejahtera dan mulai beroperasi pada Mei, 2006. Rumah Sakit Griya Husada berusaha memberi pelayanan terbaik dan berkesinambungan dengan sebisa mungkin memutar jadwal *shift* dan melaksanakan sistem *On-Call* untuk kasus-kasus darurat. Dalam upaya untuk memberikan pelayanan terbaik diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas sebagai pondasi penggerak perusahaan. Tingkat kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memberikan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang nyaman pada karyawan. Kesejahteraan yang menyebabkan perasaan nyaman dalam bekerja

dan lingkungan yang nyaman akan memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga semangat dalam melakukan pekerjaan meningkat.

Perusahaan yang memperhatikan kepuasan kerja karyawan dapat menjadi salah satu strategi dalam bertahan hidup. Perihal ini diakibatkan kepuasan kerja mampu memengaruhi semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai sehingga hal itu mampu menguntungkan perusahaan (Apriyani dan Iriyanto, 2020; dalam Wulandari dan Frianto 2022). Mangkunegara (2017:117) menambahkan bila kepuasan kerja ialah perasaan yang menunjang atau tidak menunjang karyawan terkait pekerjaan atau keadaan diri sendiri. Kepuasan kerja berhubungan dengan tercapainya kebutuhan karyawan dalam menumbuhkan kepuasan. Bila tidak ada kepuasan kerja, pegawai akan bekerja tidak berdasar pada tujuan atau harapan perusahaan sehingga berakibat ke kesulitan perusahaan dalam memperoleh tujuannya (Wulandari dan Frianto, 2022).

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu kompensasi. Perihal ini sama seperti pernyataan Mangkunegara (2017:84), kompensasi memengaruhi kepuasan kerja, motivasi maupun hasil kerja. Kompensasi ialah hadiah ekstrinsik pegawai yang mereka peroleh dengan bentuk upah, insentif ataupun bonus dan tunjangan lain (Garaika, 2020). Besar-kecil kemampuan perusahaan, peran perusahaan, permintaan maupun penawaran pekerja, kemampuan maupun keterampilan pekerja, risiko pekerjaan, intervensi pemerintah, serta besarnya biaya hidup bisa memengaruhi nominal kompensasi. Berdasar hasil studi milik Amirullah dan Yunus (2019), Utomo dan Santoso (2021), dan Putri dan Supriadi (2022), memaparkan bila kompensasi memengaruhi signifikan bagi kepuasan kerja pegawai.

Faktor lainnya yang berakibat ke kepuasan kerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah beragam hal yang terdapat di dekat karyawan, serta mampu berdampak ke karyawan selama melaksanakan tugas (Listyarini, dkk., 2018). Lingkungan kerja diperlukan karena dapat memengaruhi kondisi karyawan yang dapat menimbulkan rasa kenyamanan sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan secara lancar. Atas dasar itulah, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian supaya pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja (Utomo dan santoso, 2021). Dalam

perusahaan, lingkungan kerja memengaruhi penting guna kelancaran produksi. Kesesuaian lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan bagi pegawai dalam menjalankan tugas kerja, tetapi pun turut berpengaruh ke meningkatkan kinerja maupun kepuasan kerja pegawai (Saputra, 2021). Berdasarkan hasil penelitian dari Amirullah dan Yunus (2019), Utomo dan Santoso (2021), Dameria dan Ekawati (2022), dan Putri dan Supriadi (2022) memaparkan bahwasanya lingkungan kerja memengaruhi signifikan positif bagi kepuasan kerja pegawai.

Rumah Sakit Griya Husada memiliki misi guna mengembangkan rumah sakit menjadi rumah sakit dengan yang pelayanan prima dan paripurna. Pengembangan ini dilakukan dengan cara mengembangkan pelayanan secara *offline* maupun *online* dan peningkatan fasilitas-fasilitas kesesahat dan fasilitas kantor. Pemeriksaan fasilitas-fasilitas dilakukan secara berkala untuk memperbaiki dan menghindari kerusakan yang merugikan pasien maupun karyawan. Penambahan kamar juga sedang dilakukan dengan membangun bangunan kamar baru pada halaman belakang Rumah Sakit Griya Husada Madiun. Membina hubungan kerja yang harmonis dengan semua pegawai juga menjadi salah satu misi dari Rumah Sakit Griya Husada Madiun. Sebagai upaya mensejahterakan karyawan Rumah Sakit Griya Husada Madiun memberikan insentif jasa medis dan beberapa tunjangan yang diberikan kepada karyawan.

Berdasar latar belakang tersebut, peneliti mengajukan judul penelitian, judul ***Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Griya Husada Madiun.***

1.2. Rumusan Masalah

Beracuan ke pemaparan di atas, peneliti merumuskan permasalahan dalam kajian ini, terbagi menjadi:

- a. Apakah kompensasi memengaruhi signifikan positif bagi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Griya Husada Madiun?
- b. Apakah lingkungan kerja memengaruhi signifikan positif bagi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Griya Husada Madiun?

1.3. Tujuan Penelitian

Beracuan ke pemaparan di atas, maka penulisan kajian ini bertujuan guna:

- a. menguji maupun menganalisis apakah kompensasi memengaruhi signifikan dan positif bagi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Griya Husada Madiun.
- b. menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja memengaruhi signifikan positif bagi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Griya Husada Madiun.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil kajian ini semoga mampu memberi manfaat yang baik, antara lain:

- a. Akademis
Kajian ini bisa dijadikan tambahan referensi bagi kajian berikutnya dengan tema yang sama.
- b. Praktis
Diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan pada pihak manajemen perusahaan guna mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Griya Husada Madiun mengembangkan kebijakan secara tepat.

1.5. Sistematika Penulisan

- **BAB 1: PENDAHULUAN**

Berisi perihal latar belakang maupun rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian maupun sistematika penulisan skripsi.

- **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi perihal landasan teori, pengaruh antarvariabel, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

- **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Memuat perihal desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, serta pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik penyampelan, dan analisa data.

- **BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Memuat perihal gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil analisis data.

- **BAB 5: KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Berisi perihal simpulan penelitian, keterbatasan melakukan penelitian, dan saran penelitian oleh peneliti bagi perbaikan perusahaan dan penelitian selanjutnya.