

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki organisasi atau perusahaan, sebab sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia. Menurut (Ramada, 2020: 26) *Human Resources Management is concerned with effectively using the assets of human resources for the attainment of organizational goals and the continued viability and success of the organization.* Artinya Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan penggunaan aset sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Kunci kesuksesan sebuah organisasi ditentukan oleh pengelolaan yang baik pada sumber daya manusia yang ada. Manajemen sumber daya manusia Menurut (Afandi, 2018: 3) adalah ilmu dan seni yang mengatur mengenai hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya yang baik dapat dimulai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja menjadi hal penting dalam perusahaan, banyak perusahaan yang memandang sebelah mata mengenai masalah lingkungan kerja. Padahal lingkungan kerja berperan dalam menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman senantiasa membuat karyawan lebih leluasa dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal serta menambah kepuasan kerja karyawan. Menurut (Nabawi, 2019) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Rasa aman karyawan dapat terjadi akibat lingkungan kerja yang kondusif yang nantinya memungkinkan karyawan agar bekerja secara optimal.

Selain lingkungan kerja, masa kerja juga menjadi salah satu penyebab terjadinya kepuasan karyawan. Kenyamanan yang didapatkan karyawan dari

lingkungan kerja dapat menambah masa kerja karyawan. biasanya semakin lama masa kerja karyawan maka semakin bagus pula loyalitas yang dimiliki karyawan kepada perusahaan. Masa kerja dapat terjadi karena adanya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, hal ini tertulis jelas dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan. Hubungan kerja dihitung mulai dari pertama kali karyawan mulai bekerja di perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Pada UU RI yang mengatur mengenai tenaga kerja no 13 2003 terdapat 2 (dua) jenis status pekerja yaitu PKWT dan PKWTT. Dimana PKWT merupakan singkatan dari perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dimana jika karyawan berstatus PKWT telah habis masa kerjanya maka otomatis hubungan kerjanya akan terputus sesuai dengan periode yang telah disepakati oleh kedua pihak sebelumnya. Menurut (Sukmawati & Sugiyanto, 2021: 536-546) masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, masa kerja seseorang dapat diketahui melalui lamanya seseorang bekerja pada perusahaan serta kita dapat melihat sejauh mana pengalaman kerja seseorang melalui masa kerja. Menurut (Shafira & Listiara, 2017: 68-72) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa masa kerja berpengaruh pada kepuasan kerja, dimana semakin lama masa kerja seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan masa kerja yang dialami oleh karyawan. lingkungan kerja yang baik akan menambah kepuasan kerja karyawan, masa kerja yang dialami karyawan biasanya juga berpengaruh pada kepuasan kerja, karena semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan maka tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga semakin tinggi. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya, baik itu perasaan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Menurut (Nabawi, 2019: 170-183) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya, melalui interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan lain sebagainya.

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Demi menjaga kedamaian yang ada di rumah sakit, karyawan harus merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan ini dapat terjadi akibat lingkungan kerja yang nyaman. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu RS KLM yang terletak di Tanjung Priok, Jakarta. RS KLM merupakan rumah sakit swasta yang berdiri sejak 18 Desember 1975 dan telah diresmikan oleh Depkes Republik Indonesia pada tanggal 23 April 1983. RS KLM Memiliki berbagai macam fasilitas diantaranya yaitu: Instalasi Gawat Darurat, Rawat inap, USG, dan Rontgen. Dari segi pelayanan RS KLM memang sudah cukup lengkap dan memadai, namun dalam kondisi lingkungan kerja di dalam RS KLM berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan, peneliti menemukan beberapa indikator lingkungan kerja yang perlu diperbaiki seperti penerangan cahaya, temperature, dan ruang gerak. Pada penerangan cahaya, ada beberapa ruangan yang masih kurang mengenai cahaya khususnya cahaya alami atau sinar matahari. lalu ditemukan pula beberapa ruangan yang kurang luas yang menyebabkan karyawan kurang leluasa dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu ruang gerak yang kurang luas menyebabkan sirkulasi udara yang masuk kedalam ruangan tidak terlalu baik.

Selain permasalahan lingkungan kerja, ada indikator masa kerja yang kurang baik. Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan indikator yang kurang baik pada masa kerja karyawan non medis di RS KLM yaitu mengenai kompensasi hasil kerja, ada beberapa karyawan yang mengeluh mengenai kompensasi hasil kerja. Dimana ketika karyawan sudah bekerja secara maksimal namun mendapatkan perlakuan yang sama dengan karyawan yang bekerja biasa saja. Lalu untuk masalah kompensasi RS KLM hanya menyediakan kompensasi dalam bentuk bonus kebaikan gaji di akhir tahun. Dalam hal ini karyawan merasa kurang adil dan merasa kurang puas dengan sistem seperti ini.

RS KLM memiliki karyawan medis dan karyawan non medis, meskipun karyawan non medis tidak terlalu bersinggungan secara langsung dengan pasien akan tetapi karyawan non medis memiliki peranan yang tidak kalah penting dengan karyawan lain yang ada di RS KLM.

Berikut merupakan data karyawan non medis di RS KLM :

Tabel 1. 1 Data Karyawan Non Medis RS KLM

Divisi	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap
Akuntansi/ Keuangan	5	2
Casemix	4	1
Penunjang Medis	3	0
Front Office	13	2
Humas & Marketing	5	3
Rekam Medik	11	3
Total	41	11

Data arsip HRD RS KLM 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat ada 11 karyawan tetap pada RS KLM dan ada 41 karyawan kontrak pada RS KLM. Dalam hal ini berarti RS KLM memiliki 11 karyawan non medis dengan status pkwt dan 41 karyawan non medis dengan status pkwt dimana ketika karyawan telah habis masa kontrak maka perjanjian dengan perusahaan dianggap telah selesai.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai adanya **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN NON MEDIS RS KLM”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Non Medis RS KLM ?
2. Apakah Masa Kerja Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Non Medis RS KLM ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Non Medis RS KLM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan non medis RS KLM.
2. Untuk mengetahui apakah masa kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan non medis RS KLM.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan masa kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan non medis RS KLM.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat yang ingin peneliti capai dari penelitian ini antara lain:

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan, mengembangkan informasi serta ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung mengenai lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan non medis RS. KLM.

b. Bagi RS. KLM

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam memberikan informasi mengenai lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada RS. KLM.

c. Bagi Akademis

Diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji penelitian yang sama dengan pendekatan dan ruang lingkup yang berbeda.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dibatasi agar tidak melebar. Peneliti hanya melakukan penelitian pada karyawan non medis di RS KLM.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun secara sistematis terdiri dari 5 (lima) bab yang dapat dirinci sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang tinjauan pustaka, teori-teori mengenai lingkungan kerja, masa kerja, dan kepuasan kerja. Literatur yang mendasar topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual pada umumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai metode penelitian yang digunakan, meliputi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisa data menggunakan SPSS versi 25.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai profil singkat Rumah Sakit KLM, hasil analisis data penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial untuk analisa lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan non medis RS KLM.

