

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap rumah sakit membutuhkan aktivitas cukup untuk mencapai tujuan, yaitu merawat dan menyembuhkan pasien dengan semaksimal mungkin dan mendapatkan keuntungan, terlepas dari itu rumah sakit juga tidak lupa untuk memakmurkan karyawan dan mensejahterakan karyawan yang bekerja di rumah sakit, karena karyawan merupakan orang berharga di rumah sakit. Beberapa aktivitas di rumah sakit berguna untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan memberikan kenyamanan bagi pasien.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi rumah sakit. Bagus atau tidaknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit, tergantung dari bagaimana rumah sakit dapat mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Jika rumah sakit berhasil mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka efek yang diperoleh rumah sakit bisa berjalan positif.

Kepuasan kerja ialah perasaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Ini merupakan hal yang wajar bagi karyawan rumah sakit, karena nyaman tidaknya karyawan bergantung dengan kepuasan kerja yang di dapat. Beberapa faktor kepuasan pekerjaan dapat dijadikan alasan karyawan untuk memperoleh kepuasan pekerjaan, seperti lingkungan kerja, dan gaji. Dengan berhasilnya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan, maka kemampuan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat berjalan dengan lancar.

Lingkungan kerja merupakan salah satu alasan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja yang baik, nyaman, serta aman untuk pasien rumah sakit, maka karyawan dapat termotivasi untuk semangat dalam melakukan pekerjaan dan memberikan yang terbaik bagi rumah sakit.

Selanjutnya gaji juga mendukung salah satu faktor kepuasan kerja bagi karyawan. Pihak rumah sakit harus memberikan gaji secara tepat waktu dan sesuai bagi karyawan agar dapat membayar kerja keras karyawan yang bekerja dan mendapat imbalan gaji sesuai kesepakatan masing-masing pihak.

Untuk mengetahui seberapa banyak karyawan bagian perawat yang berada di rumah sakit, pihak rumah sakit memiliki daftar absensi karyawan bagian perawat. Data absensi karyawan

bagian perawat berguna untuk mengetahui seberapa banyak jumlah karyawan yang tidak hadir dan terlambat selama di rumah sakit. Jika jumlah yang tertera berjumlah sedikit atau banyak, maka dapat disimpulkan kondisi kerja karyawan di rumah sakit dapat dikatakan puas atau tidak puas. Berikut data absensi karyawan bagian perawat yang didapat peneliti pada tahun 2021-2023:

Tabel 1.1 Daftar Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan Rumah Sakit Bagian Perawat

Tahun	Ketidakhadiran			Keterlambatan	Jumlah
	Sakit	Izin	Alpha		
2021	4	5	1	6	16
2022	5	6	1	12	24
2023	6	7	2	16	31

Sumber: Rumah Sakit Islam Arofah 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan pada tahun 2021 jumlah absensi yang tidak hadir dan terlambat 16 kali. Pada tahun 2022 jumlah absensi yang tidak hadir dan terlambat 24 kali. Pada tahun 2023 jumlah absensi yang tidak hadir dan terlambat 31 kali.

Tabel 1.2 Daftar Jumlah Karyawan Bagian Perawat Rumah Sakit Tahun 2021-2023

Nomor	Nama Bagian	Jumlah Karyawan		
		2021	2022	2023
1	IGD (Instalasi Gawat Darurat)	9	9	9
2	Poli Rawat Jalan	0	0	4
3	VK (Verlos Kamar/Ruang Bersalin	10	10	10
4	OK (Ruang Operasi)	5	5	5
5	Rawat Inap VIP	5	5	5
6	Rawat Inap Kelas 1,2,3	10	10	10
	Jumlah	39	39	43

Sumber: Rumah Sakit Islam Arofah 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan data jumlah karyawan bagian perawat pada tahun 2021-2023. Pada tahun 2021 jumlah karyawan mencapai 39 orang. Selanjutnya pada tahun 2022 jumlah karyawan tetap 39 orang. Pada tahun 2023 jumlah karyawan bertambah 4 menjadi 43 orang.

Dari beberapa penjelasan yang sudah dituliskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Arofah di Mojokerto, Mojokerto”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Arofah?
2. Apakah gaji dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Arofah?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Arofah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji dapat memberikan pengaruh kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Arofah.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi rumah sakit. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan meningkatkan pelayanan pasien bagi Rumah Sakit Islam Arofah.
2. Bagi penulis. Penelitian ini digunakan bahan penelitian bagi penulis untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai analisis kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi akademis. Penelitian ini dapat dijadikan sumber akademis bagi universitas dan sumber penelitian bagi peneliti dengan judul yang berkaitan.