

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkaitan dengan tugas utama organisasi untuk menyejahterakan masyarakat dan pertanggungjawaban organisasi tersebut, maka setiap pegawai RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta diharapkan memiliki kesadaran yang tinggi bahwa tugas yang diembannya merupakan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan kesadaran tersebut maka setiap pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik. Kepuasan atas layanan merupakan harapan bagi masyarakat dan kepuasan kerja merupakan harapan dari setiap pegawai.

Berbagai upaya dilakukan oleh masing-masing pimpinan unit organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (As'ad, 2005: 105).

Kompensasi yang wajar merupakan harapan bagi setiap pegawai, dengan kompensasi yang wajar, maka kebutuhan hidupnya akan tercukupi sehingga pegawai dapat bekerja lebih tenang. Kompensasi dalam bentuk gaji dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus melakukan

perencanaan gaji yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal, yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang sama harus diberi gaji yang sama. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal, yaitu gaji yang diterima sesuai dengan gaji yang ada di organisasi lain untuk pekerjaan yang sama (Hariandja, 2007: 244)

Untuk memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar tujuan dapat tercapai maka seorang pemimpin organisasi harus berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar hidupnya minimal kebutuhan akan sandang dan pangan berupa gaji dan pendapatan lainnya. Dengan memberikan motivasi kepada bawahan seorang pimpinan dapat mengharapkan peningkatan hasil kerja sesuai dengan yang diinginkan, dan bagi pegawai sendiri hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam dirinya.

Komunikasi atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan, dan komunikasi antar pegawai merupakan salah satu faktor yang memungkinkan seorang pegawai dapat bekerja dengan baik, dengan komunikasi yang baik dapat memudahkan seorang pegawai untuk melakukan koordinasi, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam melaksanakan tugasnya pegawai RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, masih banyak mengalami hambatan dan permasalahan, permasalahan tersebut antara lain: adanya beban tugas yang tidak seimbang antara bagian teknis dan non teknis, dimana bagian teknis volume pekerjaan sangat padat, sedangkan di bagian non teknis volume pekerjaan tidak banyak, sehingga pegawai di bagian

teknis merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan. Ketidakpuasan tersebut terkait dengan motivasi dan kompensasi karena dengan kompensasi yang relatif sama harus menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang lebih banyak.

Dari uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti akan meneliti pengaruh kompensasi, motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja Pegawai di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah secara parsial variabel kompensasi, motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Apakah secara bersama-sama variabel kompensasi, motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja dan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

- 1 Menganalisis pengaruh secara parsial variabel kompensasi, motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 2 Menganalisis pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi, motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta

Dengan diketahuinya faktor pengaruh kompensasi, motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja dan pengawasan sejauh mana berasosiasi dengan kepuasan kerja pegawai di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, maka dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang dalam rangka menciptakan kepuasan kerja bagi para pegawai;

2. Untuk Penulis

Dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh melalui perkuliahan dengan mengamati praktek sumber daya manusia yang senyatanya di lapangan;

3. Untuk Peneliti lain

Untuk bahan rujukan dalam melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan / pegawai.