BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya lain dapat berfungsi atau dijalankan. Disamping itu SDM dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu indikasi tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan kepuasan kerja, seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang sehingga perusahaan juga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Locke (dalam Rasimin 1989) menyebutkan bahwa kepuasan kerja bisa didefinisikan sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya.

Selanjutnya menurut Lady & Trumbo (dalam Rasimin 1989) menggambarkan kepuasan kerja adalah ketika seseorang bekerja dengan sepenuh kemampuan pada waktunya, sering membicarakan soal pekerjaannya dengan karib kerabatnya. Maka dikatakan ia mengalami kepuasan kerja. Namun jika seseorang selalu mengambil kesempatan untuk menghindar dari pekerjaannya, dan setelah di rumah dia selalu berusaha melupakan pekerjaannya, maka dapat dikatakan karyawan mengalami ketidakpuasan kerja.

Menurut Herzberg (dalam Robbins 2003), ada dua faktor motivasi yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Faktor-faktor ini disebut sebagai motivator. Sedangkan kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan dengan penyeliaan, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan sekerja, hidup pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja bila tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan disebut dengan faktor *hygiene*. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya.

Menurut Siagian (1998), dari beberapa penelitian terdapat korelasi kuat antara tingkat kepuasan seorang dengan tingkat kemangkiran, artinya karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya dalam bekerja maka akan semakin rendah tingkat kemangkirannya. Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang puas akan hadir di tempat tugas, dalam rapat, dalam apel kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas akan menggunakan berbagai alasan untuk melakukan mangkir kerja,

karena itu salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Indikasi lain bahwa di suatu perusahaan tingkat kepuasan kerjanya rendah yakni bila tingkat *turnover* (perpindahan tempat kerja) tinggi. Seperti diperkuat oleh pendapat Smith (1992) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mengarahkan karyawan pada berkurangnya absensi, kesalahan mengerjakan tugas dan *turnover*.

Oleh karena itu perlu sekali bahwa karyawan suatu perusahaan atau instansi dapat merasakan kepuasan di tempat kerjanya, sehingga tingkat kemangkiran dan *turnover* bisa ditekan serendah mungkin. namun pada kenyataannya justru masih tetap tinggi tingkat turnover karyawan termasuk perawat rumah sakit yang notabene diperlukan loyalitasnya pada rumah sakit demi tercapainya pelayanan yang maksimal. Seperti hasil laporan dari Survey yang dilakukan WHO tahun 2003 bahwa banyak perawat yang suka berpindah dari daerah terpencil yakni sebesar 36,5%, 17,8% diantaranya ingin pindah ke perkotaan, 12,5% ingin pindah ke puskesmas, dan sisanya 6,3% ingin pindah ke kabupaten lain.

Fenomena banyaknya perawat yang suka berpindah-pindah tersebut diasumsikan sebagai indikasi dari kurangnya kepuasan kerja pada perawat. Sehingga perlu kiranya suatu perusahaan menggali faktor-faktor apa saja yang dapat memberi kepuasan kerja kepada para karyawan mereka, termasuk para perawat, karena kepuasan kerja tidak dapat muncul begitu saja, melainkan akan dipengaruhi oleh satu faktor atau lebih yang membuat para karyawan puas

terhadap pekerjaannya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja sebagian besar karyawan di suatu perusahaan diketahui maka diharapkan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah tepat untuk dapat menangani ketidakpuasan yang dialami oleh sebagian besar karyawannya.

Menurut pendapat Marwansyah & Mukaram (2000) bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni gaji. Namun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memliliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh karyawan, termasuk persepsi karyawan terhadap gaji, karena bisa jadi gaji menurut satu karyawan sudah cukup memuaskan namun untuk karyawan lain kurang memuaskan.

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Clarke, Oswald & Warr, (1996) bahwa ada hubungan langsung antara gaji dengan kepuasan kerja, yang mana kepuasan kerja akan meningkat seiring meningkatnya pula gaji. Selanjutnya dikatakan pula bahwa karyawan akan merasa kurang puas terhadap pekerjaan tergantung pada tingkat “perbandingan” atau tingkatan gaji, bahwa walaupun gaji tersebut sudah termasuk tinggi di perusahaan tempatnya bekerja, namun karyawan tersebut masih kurang puas jika karyawan tersebut yakin kalau karyawan dengan kualifikasi sama di institusi yang lain menerima gaji yang lebih tinggi.

Seperti telah terjadi aksi mogok kerja sehari yang dilakukan oleh para buruh pada tanggal 3 oktober 2012, bahwa para buruh tersebut memiliki tujuan yang salah satunya adalah menolak upah buruh yang dianggap terlalu rendah. Mereka menilai upah buruh atau pekerja di Indonesia saat ini masih jauh dari

kesejahteraan jika dibandingkan sejumlah negara lain di kawasan Asia Tenggara. Sekjen Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) Timboel Siregar saat dihubungi merdeka.com mengatakan bahwa upah buruh di Indonesia saat ini termasuk yang paling rendah di Asia Tenggara, yaitu hanya USD 0,65 per jam atau sekitar Rp 5.000-6.000 per jam. Sementara di Malaysia, Singapura USD 1,5-2 per jam. Kondisi-kondisi seperti itu menimbulkan ketidakpuasan, perasaan subjektif ketidakadilan dari seseorang akibat terjadinya kesenjangan antara harapan dan hasil yang diperoleh. Seperti ketidakpuasan para buruh akibat dari harapan untuk hidup layak tidak sesuai dengan gaji yang diberikan perusahaan.

Begitu pula dapat terjadi di kalangan profesi perawat, gaji yang diterima akan berbeda-beda tergantung dari masing-masing persepsi. Seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada perawat RSUD Moewardi bahwa menurut salah satu perawat yang bekerja di Rumah sakit tersebut, sebagian besar perawatnya sudah merasa puas bekerja di tempat tersebut karena upah atau gaji sudah sesuai dengan standar UMR yang ditetapkan oleh pemerintah daerah Solo, namun ada juga sepuluh perawat yang merasa kurang puas bekerja di RSUD tersebut karena merasa beban kerjanya cukup berat dan cukup menyebabkan stres, wawancara dilaksanakan pada tanggal 12 juni 2013.

Perawat sebagai pekerja kesehatan adalah komponen yang penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas (diperkiran jumlah perawat diseluruh dunia adalah sekitar 35 juta, tahun 1998), pengakuan tersebut ditegaskan karena peranan mereka yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan yang tidak hanya berhubungan dengan pencegahan penyakit tetapi juga

berhubungan dengan upaya-upaya peningkatan dan perbaikan kesehatan fisik dan mental masyarakat.

Selain itu, menurut pasal 6 menurut Konvensi ILO (*International Labour Organisation*) tentang Personel Keperawatan (*Nursing Personnel*) telah ditetapkan syarat dan kondisi kerja yang harus dilaksanakan oleh perawat yakni meliputi: (a) jam kerja, yang meliputi aturan dan kompensasi kerja lembur, jam tambahan lainnya (diluar jam kerja) dan kerja shift; (b) istirahat (libur) mingguan; (c) cuti tahunan yang dibayar; (d) cuti pendidikan; (e) cuti maternitas; (f) cuti sakit); (g) jaminan sosial (Budiarti, 2011).

Tuntutan yang tinggi dari pekerjaan yakni jam tambahan lainnya diluar jam kerja dan kerja shift itulah yang membuat perawat mudah stress dan merasa kelelahan sehingga ingin mendapatkan gaji yang tinggi, dan banyak terjadi *turnover*.

Gaji adalah “balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti” (Hasibuan, 2002). Atau gaji “merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara kontinyu” (Nitisemito, 2000).

Masalah upah/gaji dalam organisasi akan terdapat harapan yang secara normatif menentukan apa yang dimaksud dengan hubungan yang seimbang (*fair*) antara masukan dan hasil. Keadilan di sini dapat dikatakan lebih ditujukan untuk mengupayakan peningkatan kesejahteraan karyawan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia seperti memberikan kesempatan pelatihan dan pendidikan

lanjutan agar karyawan dapat lebih memahami dan mengerti tugasnya sehingga diharapkan menimbulkan sikap kerja yang positif serta hasil kerja yang optimal.

Handoko (1993), bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Persepsi itu sendiri akan berkaitan erat dengan tanggapan seseorang terhadap obyek pengamatan. Persepsi terhadap gaji yaitu tanggapan seorang karyawan terhadap penetapan dan ketentuan pemberian gaji yang diberlakukan dalam perusahaan tersebut.

Sebagai manusia, karyawan mempunyai persepsi hasil dan masukan yang diberikan oleh perusahan dan situasi kerja. Dalam kenyataannya sering timbul perasaan ketidakadilan, karena karyawan mempersepsikan bahwa masih ada kesenjangan antara masukan dan hasil.

Persepsi adalah pengalaman tentang subyek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Rahmat, 2008). Linda (dalam Baskoro, 2003) mengatakan proses persepsi dapat terjadi tergantung pada empat cara kerja, yaitu deteksi (pengenalan), *tranduksi* (pengubahan energi dari satu bentuk ke bentuk lainnya), transmisi (penerusan), dan pengolahan informasi. Selanjutnya apa yang menjadi informasi tersebut akan diterima secara berbeda-beda antara satu individu dengan individu lainnya, yang mana hal itu tergantung pada faktor personal dan faktor situasional. Faktor personal meliputi motivasi pribadi, minat, emosi, nilai, tujuan hidup, pengharapan, mental lainnya. Sedangkan faktor situasional adalah faktor yang

terdapat pada stimulusnya, yang akan diperhatikan karena mempunyai sifat yang menonjol yaitu: gerakan, intensitas, kebaruan dan perulangan. Faktor situasional ini disebut juga *attention getter* atau penarik perhatian (Rahmat, 2008). Individu satu dengan yang lainnya akan bereaksi berbeda walaupun stimulusnya sama, termasuk stimulus berupa gaji .

Dari permasalahan tersebut maka muncul pertanyaan: apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada perawat?

Pada akhirnya untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Kepuasan Kerja pada perawat".

B. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui:

1. Mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja.
2. Mengetahui peran persepsi terhadap gaji terhadap kepuasan kerja.
3. Mengetahui tingkat persepsi terhadap gaji
4. Mengetahui tingkat kepuasan kerja

C. Manfaat penelitian.

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

   Sebagai masukan bagi para ilmuwan dalam usaha mengembangkan ilmu-ilmu psikologi khususnya psikologi industri.

2. Manfaat praktis

   a. Bagi rumah sakit, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi lembaga rumah sakit agar dapat menciptakan persepsi gaji yang tinggi agar dapat meningkatkan pula kepuasan kerja yang tinggi pada para perawat.

   b. Bagi perawat, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi perawat agar berusaha untuk menciptakan sendiri persepsi yang positif terhadap gaji yang diberikan oleh rumah sakit sehingga kepuasan kerja juga meningkat yang mana pada gilirannya akan berdampak pada kesuksesan karir masing-masing.

   c. Bagi peneliti lain, apabila peneliti lain ingin meneliti kembali tentang kepuasan kerja dengan mempertimbangkan factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain misalnya factor individu, factor social dan factor utama dalam pekerjaan, atau menambahkan variable moderator misalnya jenis kelamin dan tingkat pendidikan.