

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada zaman modern ini persaingan di segala bidang semakin ketat, karena era globalisasi merupakan masa yang penuh dengan tantangan, sehingga untuk dapat mengubah tantangan tersebut menjadi peluang maka dibutuhkan kemampuan yang memadai dari setiap pelaku organisasi atau lembaga yang ditunjukkan oleh efektivitas kerja yang lebih mantap, dan sumber daya manusia yang handal merupakan kebutuhan yang sangat mendesak untuk dipenuhi. Apabila personel dalam organisasi tidak mampu menjawab tantangan tersebut, maka tantangan yang muncul merupakan ancaman serius yang harus diupayakan metode penyelesaiannya.

Perusahaan atau instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut dalam suatu perusahaan atau instansi mempunyai planning atau sebuah perencanaan untuk menunjang kualitas kinerja seorang karyawan agar profesional dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi yang diinginkan. Pegawai pada suatu instansi mempunyai peranan penting dalam berbagai kegiatan dalam pelaksanaan tugas pada instansi yang bersangkutan. Hal ini berarti bahwa pegawai harus ditingkatkan mutunya yang merupakan tanggungjawab

pimpinan dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang professional.

Pemimpin merupakan sumber daya manusia kunci dalam perusahaan manapun. Tanpa pemimpin sebuah perusahaan hanyalah suatu kekacauan manusia atau mesin. Arti seorang pemimpin dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan atau sebuah instansi. Akibat yang mungkin timbul dari gaya kepemimpinann yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan. Pimpinan dalam suatu organisasi atau salah satu unitnya harus menyadari bahwa kedudukan formal saja belum tentu merubah perilaku anak buahnya sesuai dengan yang diharapkan agar memudahkan dan mempromosikan pencapaian tujuan organisasinya, atau mampu menciptakan kerjasama yang baik antara bawahannya atau karyawannya.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil yang tinggi.

Di kawasan Kota Demak tepatnya di Kompleks RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak merupakan tempat yang sangat strategis dan mudah dijangkau oleh semua orang. RSUD Sunan Kalijaga berada di depan jalan raya dan dekat dengan terminal Demak sehingga rumah sakit tersebut mudah untuk diketahui orang dari luar kota Demak. RSUD Sunan Kalijaga mengalami perkembangan yang sangat pesat seperti fasilitas kamar yang bertambah baik, dokter yang memiliki jam terbang tinggi, dan juga pelayanan yang ramah yang diberikan oleh karyawan rumah sakit tersebut.

Dalam menjaga kualitas yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu faktor semangat kerja.

Hasley (2001) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin”.

Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agar berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Semangat kerja akan dapat merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Penciptaan semangat kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan atau instansi agar dapat mempengaruhi

semangat kerja para karyawan, sehingga dapat terciptanya sebuah tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Dengan adanya semangat kerja para karyawan didalam melaksanakan seruluh tugas-tugasnya secara profesional dalam bekerja dan bertindak, maka akan dapat terciptanya tujuan instansi yang diinginkan. Oleh karena itu semangat kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di dalam suatu instansi tertentu. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kepuasan kerja dan besarnya gaji karyawan. Antara kepuasan kerja dan besarnya gaji karyawan harus selalu diperhatikan oleh pimpinan sebuah instansi tertentu, karena diantara keduanya dapat mempengaruhi hasil keinerja karyawan.

Keith Davis dan John W. New Strom (2009) mengartikan “Kepuasan kerja dalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Para pimpinan tidak dapat menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sekarang dan kemudian mengabaikannya selama beberapa tahun. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya, bahkan biasanya lebih cepat, sehingga mengharuskan para pimpinan untuk memperhatikan setiap saat.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Menurut Robbin (2003:78) “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara

jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Besarnya gaji yang diberikan kepada seorang karyawan, biasanya sangat tergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan maupun pengalaman kerjanya.

Hasibuan (2002:118) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Sebuah gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.

Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja. Untuk dapat menunjang kualitas kinerja karyawan tersebut sebuah kepuasan kerja dan besarnya gaji karyawan dapat menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, antara kepuasan kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BESARNYA GAJI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN NON MEDIS RSUD SUNAN KALIJAGA KABUPATEN DEMAK TAHUN 2012/2013”**.

## **B. Pembatasan Masalah**

Untuk melengkapi dan mendukung hasil yang lebih baik dan agar permasalahan tidak meluas untuk menghindari kesalahan maksud, serta menjaga aspek efektif dan efisien dalam penelitian juga mengingat keterbatasan kemampuan, maka penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas hanya pada aspek Kepuasan Kerja dan Besarnya Gaji Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013.

## **C. Perumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013?

2. Apakah besarnya gaji karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013?
3. Apakah kepuasan kerja dan besarnya gaji karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga kabupaten Demak tahun 2012/2013?
4. Diantara kepuasan kerja dan besarnya gaji, variabel mana yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013.
2. Untuk mengetahui apakah besarnya gaji karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak 2012/2013.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan besarnya gaji karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013.

4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis.

Dari segi ilmiah penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Besarnya Gaji Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013.

### 2. Manfaat Praktis.

#### a. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan untuk mengetahui kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan karyawan lebih meningkatkan semangat kerja dalam hal kepuasan kerja dan besarnya gaji.

#### c. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebagai pertimbangan didalam memecahkan masalah yang sejenis dan sebagai acuan atau referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah yang berkaitan.