

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama bagi organisasi bisnis atau publik yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu, banyak instansi yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Kepuasan kerja merupakan pertimbangan penting untuk membuat karyawan setia dan gigih dalam sebuah perusahaan.

Menurut Noor (2018, p. 258) kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang memperlihatkan perbedaan antara ekspektasi dengan fakta yang didapat. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang mempunyai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok diluar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara

pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2019, p. 73). Kepuasan kerja sebagai efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh beban kerja. Pengertian beban kerja dinyatakan (Munandar, 2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2020, p. 122).

Selain beban kerja, faktor lain yang mampu meningkatkan kepuasan kerja adalah etika kerja. Etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Jufrizen (2018) Seorang karyawan diharapkan memiliki etika kerja yang sesuai dengan sebuah organisasi, maka hal tersebut akan memiliki dampak

terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan berakhir pada kinerja karyawan yang semakin baik. Etika kerja merupakan aturan atau norma manusia dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Manusia dengan etika kerja yang kuat akan lebih termotivasi dalam menerapkan lebih banyak usaha untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan aktivitas pekerjaannya, meskipun bosan, lelah, dan menerima tanggung jawab untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya (Jufrizen, 2018).

Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi seperti itu akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman dan merasa betah di perusahaan (Wibowo, 2018). Lingkungan kerja yang baik bisa mengurangi kejenuhan dan tingkat stres karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan akan bertambah. Fasilitas kerja yang bagus namun tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan menjadi tidak berarti.

RSUD Ibnu Sina (RSIS) Gresik merupakan rumah sakit umum kelas B milik Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik (PEMKAB GRESIK). RSIS Gresik berada di jalan DR.Wahidn SH no 243 B, didirikan pertama kali pada tanggal 16 Agustus 1975 oleh Gubernur Jawa Timur bapak Moch. Noer dengan nama RSUD Kabupaten Gresik yang merupakan rumah sakit type C. Oleh karena berada di kawasan Bunder, maka RSUD Kabupaten Gresik lebih dikenal dengan nama Rumah Sakit Bunder.

RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yaitu melayani pasien dari berbagai kalangan masyarakat dimana pasien yang berkunjung semakin lama semakin meningkat yang meyebabkan beban kerja semakin banyak. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan pegawai mudah jenuh dan kelelahan fisik dalam bekerja, sementara beban kerja yang monoton dapat menyebabkan pegawai merasa bosan serta lebih bermalas malasan dan bersantai dalam pekerjaannya sehingga menurunnya kepuasan kerja.

Banyaknya beban kerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang diterima oleh setiap karyawan sehingga membuat karyawan menggunakan jam istirahat mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak terhitung lembur. Jika tidak dilakukan pekerjaan diluar jam kerja bisa jadi pekerjaan akan tertunda dan menumpuk sehingga membuat beban bagi karyawan. Namun, pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak fokus dalam melakukan tugasnya, disebabkan pemberian beban kerja yang terlalu banyak. Hal ini mengakibatkan karyawan selalu kehilangan fokus dan kelelahan sehingga melakukan kesalahan dalam bekerja.

Dari beberapa wawancara yang dilakukan peneliti masih adanya karyawan yang memiliki etika kerja kurang sesuai dengan harapan perusahaan, seperti adanya karyawan yang kurang menghargai atasan, terlihat dari karyawan tersebut tidak segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tersebut. Hal ini lebih disebabkan dari diri karyawan yang merasa lebih tua usianya atau lebih lama bekerja di perusahaan, sedangkan pimpinan masih

muda dan baru berada di perusahaan. Masalah yang terlihat tentang kualitas kehidupan kerja adalah adanya karyawan yang belum memperoleh informasi yang lengkap mengenai pengembangan yang dilakukan perusahaan, sehingga karyawan tersebut belum mendapatkan kesempatan yang sama dengan orang yang mendapatkan informasi mengenai pengembangan, hal ini lebih disebabkan informasi yang diberikan perusahaan masih belum dapat diakses oleh semua karyawan. Adanya beberapa karyawan yang belum dapat diajak bekerja dalam tim, sehingga karyawan tersebut tidak dapat berkolaborasi dengan rekan kerja.

RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik sudah menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik dengan memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan keamanan kerja yang baik. Namun masih ada pernyataan tentang ketidakpuasan karyawan dengan lingkungan kerja fisik ditempat ia bekerja. Ketidakpuasan karyawan tersebut disebabkan karena suasana lingkungan kerja terasa tidak nyaman dan tidak kondusif untuk bekerja. Hal ini didapati dari tingkat pencahayaan dan peralatan pendukung yang terdapat pada ruang kerja karyawan ternyata tidak memberikan suasana yang nyaman untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kondisi ini disebabkan karena perbaikan dan pemeliharaan fasilitas masih kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Masalah lain yang dimiliki karyawan dalam RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik mengenai lingkungan kerjanya yaitu kurangnya ventilasi udara dan ac yang tidak berfungsi baik yang terdapat diruangan mereka

sehingga sirkulasi/pertukaran udara kurang lancar membuat ruangan menjadi panas dan membuat karyawan tidak nyaman dan menjadi malas bekerja. Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan juga akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus bisa menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman untuk bekerja.

Berdasarkan uraian hal di atas, peneliti tertarik meneliti tentang faktor-faktor kepuasan kerja diantaranya beban kerja, etika kerja dan lingkungan kerja dengan mengambil objek penelitian pada RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
2. Apakah etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
4. Apakah beban kerja, etika kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya meneliti tentang Pengaruh beban kerja, etika kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang memiliki tempat penelitian di unit rekam medis dan penjaminan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, etika kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang signifikan pada pengembangan ilmu yang relevan dengan masalah penelitian. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas dan pendalaman dalam bidang manajemen SDM di rumah sakit dan bagi pihak lain sebagai referensi ilmiah bagi penelitian lebih lanjut pada masalah yang berkaitan.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana perbandingan antara teori yang didapatkan di perkuliahan dengan praktek yang ada di lapangan, dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman ke dalam bidang sesungguhnya, serta sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan.

b. Bagi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

1. Sebagai masukan kepada pihak Manajemen Rumah Sakit dalam menyusun rencana strategis, sehingga akan menilai dan memantau beban kerja, etika kerja dan lingkungan kerja yang pada akhirnya kinerja karyawan rumah sakit akan tercapai.
2. Sebagai bahan evaluasi untuk menentukan langkah-langkah kebijakan dimasa mendatang, khususnya di bidang pelayanan kesehatan.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menyusun materi pembelajaran yang tentang manajemen rumah sakit terutama tentang kualitas pelayanan, sehingga mahasiswa dapat mengetahui secara mendalam dan menyeluruh berkaitan dengan manajemen SDM.