

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Arus globalisasi saat ini semakin membawa perubahan yang pesat terutama pada bidang ekonomi. Hal tersebut menyebabkan organisasi maupun perusahaan-perusahaan manufaktur dan jasa dituntut untuk selalu berkembang baik dari teknologi maupun pelayanan. Kehadiran teknologi telah memberikan banyak perubahan berbagai sektor kehidupan manusia. Perkembangannya pun memberikan banyak kemudahan dalam berbagai bidang termasuk pada bidang bisnis.

Lingkungan bisnis yang tumbuh dan berkembang dengan dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang maupun yang telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened-system*) yang harus dapat merespon berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Perusahaan dapat tetap berkembang di era globalisasi ini dengan menerapkan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dengan baik, sehingga memudahkan tercapainya tujuan. Pengelolaan yang efektif sangat diperlukan guna menghadapi kompetisi pasar global yang semakin ketat sehingga

pengelolaan sumber daya manusia pada kepuasan kerja karyawan juga dianggap penting karena mempengaruhi hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik untuk dibahas dan penting karena manfaatnya baik bagi individu, perusahaan atau organisasi. Selain itu karyawan yang tidak mencapai tingkat kepuasan kerja maka tidak dapat mencapai kematangan psikologi dalam dirinya. Karyawan cenderung tidak bersemangat dalam bekerja. Apabila hal tersebut terjadi, maka sulit bagi perusahaan maupun organisasi mencapai tujuannya

Fungsi *Planning* atau perencanaan adalah kegiatan perusahaan menetapkan tujuan, kemudian menyusun rencana atau strategi untuk mencapai tujuan dan merupakan langkah awal, artinya fungsi yang lain akan berjalan setelah diberi arahan oleh manajer. Karena itu perencanaan dapat dipahami sebagai proses dasar manajemen dengan memberikan informasi untuk mengkoordinasikan detail pekerjaan secara efektif dan efisien tentunya harus berdasarkan sasaran, bersifat sederhana, mempunyai standar, fleksibel dan seimbang. Sebagai contoh, perencanaan keuangan perusahaan yakni membuat rencana pemasukan dan pengeluaran serta kegiatan-kegiatan lainnya untuk periode tertentu. Sedangkan fungsi Pengorganisasian adalah pengaturan sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang dimiliki perusahaan agar dapat menjalankan rencana-rencana yang sudah diputuskan. Dengan mengelompokkan orang sesuai dengan kemampuannya, alat, tugas dan Wewenang untuk kemudian melaksanakan apa yang sudah ditentukan sebelumnya, sehingga memudahkan manajer untuk membagi siapa saja yang dibutuhkan dalam

menjalankan tugas. Fungsi Pengarahan adalah fungsi yang berkaitan dengan memberikan bimbingan, saran-saran, perintah atau instruksi dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan baik dan benar. Fungsi ini hendaknya dilakukan dengan baik oleh pemimpin yaitu dengan memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing. Sedangkan fungsi pengendalian adalah upaya untuk menilai, mencocokkan dan memeriksa suatu kinerja terhadap standar yang telah ditentukan, juga melakukan perbaikan jika dibutuhkan. Selain itu juga mengarah pada kegiatan secara menyeluruh demi mendapat keyakinan bahwa strategi perusahaan telah dijalankan secara efektif dan efisien. Seperti halnya pada bidang operasional, setelah perumusan strategi, selanjutnya diterapkan dalam kegiatan perusahaan, langkah berikutnya adalah pengendalian tugas terhadap pelaksanaan sistem sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian. Pelaksanaan sistem ini harus diawasi oleh manajer dan *supervisor* tiap bagian agar tidak menyimpang dari aturan yang telah dibuat.

Selain menerapkan fungsi-fungsi manajemen, perusahaan juga harus memperhatikan fungsi-fungsi perusahaan. Manajemen pemasaran merupakan fungsi perusahaan yang pertama yakni sebagai alat analisis, perencanaan, penerapan dan pengendalian suatu program dalam perusahaan maupun organisasi yang berfokus pada menciptakan dan mempertahankan pertukaran yang menguntungkan dengan target pasar yang bertujuan untuk memperoleh laba. Dalam konsep pemasaran terdapat *product, place, price* dan *promotion*. *Product* merupakan sesuatu yang bisa

ditawarkan di pasar untuk memenuhi permintaan dan kebutuhan, tidak hanya berupa barang tapi bisa berupa jasa. *Place* atau tempat adalah saluran dimana produk tersebut sampai kepada konsumen. *Price* atau harga adalah jumlah uang yang dibutuhkan untuk mendapatkan barang beserta pelayanannya, maka perusahaan akan menentukan harga dari produk tersebut. Kemudian *Promotion* adalah aktivitas untuk memperkenalkan, membujuk dan memasarkan produk pada konsumen.

Pengaturan finansial di dalam perusahaan ataupun organisasi sering disebut dengan manajemen keuangan. Kegiatan ini meliputi perencanaan, pengoperasian serta kontrol dan pengendalian keuangan. Sumber dana merupakan bagian dari manajemen ini. Aktivitas yang berhubungan dengan cara mendapatkan modal kerja, menggunakan, mengalokasikan dan mengelola asset perusahaan. Artinya, menciptakan serta menjaga nilai ekonomis perusahaan.

Manajemen operasional bertugas menentukan rencana produksi dan metode manajemen proyek serta struktur jaringan teknologi informasi. Selain itu juga mengelola penggunaan bahan baku dan memastikan tidak ada kelebihan pasokan yang sia-sia, peralatan, layout atau tata letak yang efisien, hasil produksi yang maksimal sehingga menghasilkan produk yang baik tentunya yang ditangani oleh sumber daya manusia yang ditangani oleh sumber daya manusia yang ahli sehingga menunjang pemasaran yang telah direncanakan.

Kemudian terakhir manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan yang dimiliki oleh individu

secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen ini juga mengatur mulai dari rekrutmen desain, perencanaan, pengembangan sdm, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan yang baik dan praktek manajemen yang secara langsung berpengaruh pada karyawan

Selanjutnya dalam mengelola sumber daya manusia, kepuasan karyawan sangatlah penting karena mempengaruhi hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik untuk dibahas dan penting karena manfaatnya baik bagi individu, perusahaan atau organisasi. Selain itu karyawan yang tidak mencapai tingkat kepuasan kerja maka tidak dapat mencapai kematangan psikologi dalam dirinya. Karyawan cenderung tidak bersemangat dalam bekerja. Apabila hal tersebut terjadi, maka sulit bagi perusahaan maupun organisasi mencapai tujuannya.

Mengenai motivasi kerja, dengan rutinitas kerja karyawan yang monoton menimbulkan kejenuhan karena mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya. Sehingga konsentrasi karyawan menurun dalam bekerja dan membutuhkan motivasi yang secara rutin perlu ditumbuhkan agar semangat kerja karyawan semakin besar misalnya dengan mengadakan bina rohani, menolong orang yang sakit, jasa medis, dan disamping gaji ada bonus untuk para karyawan serta terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan selama bekerja. Selain itu membangun komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan akan menghasilkan suatu informasi yang efektif dan

efisien. Dengan begitu aktivitas pekerjaan setiap karyawan menjadi lancar dan terhindar dari miskomunikasi, selanjutnya yaitu lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik yang secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh setiap karyawan. Lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan karyawan akan menjadi pendorong semangat kerja karyawan sehingga lebih produktif. Lingkungan kerja rumah sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan masyarakat tentunya dituntut untuk selalu menjaga kualitas. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, baik untuk memenuhi kepuasan kerja sehingga karyawan semakin giat menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Rumah Sakit Umum Aisyiyah didirikan pada tahun 1962, semula adalah rumah bersalin yang diketuai oleh Ibu Hj. Asmibatan terletak di Jl. Diponegoro Ponorogo, ternyata disana tidak begitu banyak dikunjungi pasien, disebabkan karena kebanyakan anggota Aisyiyah berdomisili di kota bagian Timur Ponorogo. Berkat gagasan ibu-ibu Aisyiyah, tanah yang berada di Jl. Dr. Soetomo dimanfaatkan untuk kegiatan amal usaha Aisyiyah dibidang kesehatan. Dan pada tahun 2006 menjadi Rumah Sakit Umum Aisyiyah di Jl. Dr. Soetomo No. 18-24 Bangunsari Ponorogo.

Sementara saat ini belum ada penelitian terkait variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja maka hal ini menarik untuk dilakukan pengkajian. Dengan ini diharapkan dapat mengetahui seberapa pengaruh dari ketiga variabel diatas terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSU. Aisyiyah Ponorogo.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengangkat judul penelitian
**“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Karyawan pada RSUD. Aisyiyah Ponorogo”**



B. Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan RSUD. Aisyiyah Ponorogo?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan RSUD. Aisyiyah Ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan RSUD. Aisyiyah Ponorogo?
4. Apakah motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan RSUD. Aisyiyah Ponorogo?
5. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan RSUD. Aisyiyah Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan RSUD. Aisyiyah Ponorogo.
- b. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan karyawan RSUD. Aisyiyah Ponorogo.
- c. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan RSUD. Aisyiyah Ponorogo.
- d. Mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan RSUD. Aisyiyah Ponorogo.
- e. Mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan RSUD. Aisyiyah Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini yaitu:

a. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan yang terkait dengan sumber daya manusia. Penelitian ini sarana untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi yang terjadi dilapangan, serta dapat menambah ilmu dalam menyusun karya ilmiah.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan berupa saran-saran serta sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dan perumusan kebijakan pihak RSUD. Aisyiyah Ponorogo.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menambah pengetahuan serta menjadi perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang sama.

