

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah penggerak yang utama dalam jalannya organisasi sehingga tidak dapat dipungkiri pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah hal yang penting untuk dilakukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan karya yang seluruh potensi ini dapat berpengaruh pada upaya organisasi mencapai tujuannya (Andriani *et al*, 2022). Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi sudah seharusnya dikelola dengan baik karena tanpa andil dari sumber daya manusia aktivitas organisasi untuk mencapai sebuah tujuan tidak akan terjadi. Pengelolaan sumber daya manusia yang biasa disebut manajemen sumber daya manusia ini selain dapat memelihara pegawai untuk dapat menetap dan memberikan kinerja terbaiknya juga dapat mempertahankan eksistensi organisasi itu sendiri. Seperti yang dijelaskan oleh (Gurning *et al*, 2021) sumber daya manusia yang akan selalu menjadi unsure terpenting walaupun dengan adanya perkembangan teknologi yang sudah sangat pesat ini.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan tidak diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan, ketidakpuasan emosional akan berkembang. Ketidakpuasan emosional akan tumbuh seiring berjalannya waktu membuat karyawan mengeluh saat mereka

melakukan pekerjaannya (Cahyani, 2021). Selain kompensasi, hal lain yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan, terkadang di tempat kerja, karyawan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan semua potensi yang dimilikinya, yang secara otomatis membuat mereka tidak mampu untuk fokus dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan mereka. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Julita *et al*, 2022).

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang tentang pekerjaan yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya pemimpin, kebijakan dan prosedur, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja (Nurdin & Djuhartono, 2022). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya. Semakin tinggi penilaian pada pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan dengan pekerjaan tersebut (Sawitri *et al*, 2022).

Permasalahan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan yaitu : *Turn over*. perputaran keluar dan masuknya karyawan atau tingkat Turnover.

Tabel 1. 1. Turner RS Bayangkara Surabaya periode tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun
2020	537	24	50	563
2021	557	6	46	597
2022	586	11	25	600
2023	587	13	44	618
2024	632	59	78	651

Turnover karyawan RS Bayangkara Surabaya menunjukkan masih tinggi.

Berdasarkan data absensi karyawan RS Bayangkara Surabaya dalam periode 2023 hingga 2024 diketahui terdapat jumlah yang tidak stabil setiap tahunnya ada kenaikan dan juga penurunan jumlah kehadiran karyawan dengan berbagai alasan yaitu cuti, izin dan sakit. Dari total jumlah hari efektif tahun 2023 (538 hari) dengan jumlah karyawan 538 orang terdapat total absen ijin 227 dan sakit 151 sedangkan pada tahun 2024 (260 hari) dengan jumlah karyawan 566 orang terdapat total absen ijin 232 dan sakit 90. Absensi kehadiran karyawan berada dibawah target yang ditetapkan yakni 80%, berarti berada dalam kategori rendah.

Salah satu penyebab utama ketidakpuasan adalah gaji yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja dan kontribusi karyawan. Karyawan merasa tidak dihargai jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan mereka, Karyawan yang tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka cenderung merasa frustrasi. Ketidakmampuan untuk naik jabatan atau mendapatkan pelatihan tambahan dapat meningkatkan ketidakpuasan, Kepemimpinan yang lemah atau kurangnya dukungan dari atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang negatif, meningkatkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, Karyawan sering mengeluhkan beban kerja yang terlalu banyak, yang dapat menyebabkan stres dan mengurangi kepuasan kerja mereka (Irmayani, 2022)

Kompensasi karyawan mencakup berbagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi. Secara umum, kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama: finansial dan non-finansial (Setyorini *et al*, 2021) Kompensasi dapat diukur dalam 4

dimensi: dimensi psikologi, dimensi sosial, dimensi fisik dan dimensi finansial (Garaika, 2020). Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang tidak hanya berpengaruh pada kepuasan kerja, tetapi juga pada dimensi psikologi karyawan. kompensasi sosial mencakup elemen-elemen yang tidak hanya berfokus pada imbalan finansial, tetapi juga pada bagaimana hubungan dan interaksi sosial di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan (Abidin, D et al. 2024)

Kepuasan kerja menurut (Septiani & Wijono, 2022) adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Memenuhi kepuasan pegawai adalah hal penting untuk dipenuhi oleh sebuah organisasi karena itu adalah sebuah kewajiban organisasi. kepuasan kerja adalah hal individu, maka kepuasan kerja setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tidak mudah mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang. Namun ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengukur puas atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya. Salah satu caranya adalah berdasarkan (Sulistyawati *et al*, 2022) hal yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, imbalan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, pengawasan, serta promosi.

Kepuasan dapat diartikan sebagai sebuah perasaan puas, rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengonsumsi suatu produk atau jasa

untuk mendapatkan pelayanan suatu jasa. Tingkatan kepuasan dapat mengacu pada fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan yang diinginkan. Apabila kinerja, khususnya kinerja pelayanan di bawah harapan yang diinginkan, maka pengguna akan merasa kecewa atau tidak puas. Bila kinerja sesuai harapan, maka pengguna akan memberikan ungkapan rasa kepuasannya, terlebih lagi apabila kinerja atau pelayanan yang didapat melebihi ekspektasi yang diharapkan oleh pengguna, maka pengguna akan sangat puas (Fauzan, 2022). Kepuasan pengguna merupakan salah satu tolak ukur tingkat keberhasilan penerapan atau penggunaan sebuah sistem informasi, kepuasan tersebut merupakan penilaian yang menyangkut apakah kinerja suatu sistem informasi terbilang baik atau buruk, dan apakah sistem informasi yang digunakan cocok atau tidak dengan tujuan penggunaannya (Dewi, 2024).

Kepuasan kerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan perilaku seperti, produktivitas yang rendah, keluar dari perusahaan, bolos kerja atau mangkir ketika bekerja (Fahlevi & Chalil, 2024), keterlambatan dan kelambanan dalam bekerja, serta perilaku yang menyimpang . Sedangkan kepuasan kerja yang tinggi biasanya ditunjukkan dengan perilaku seperti, produktivitas akan meningkat, kinerja perusahaan menjadi lebih efektif, tingkat absensi dan turn over karyawan menurun. Menurut Moekijat dalam (Ginting, 2021), salah satu cara untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan kompensasi. Komponen kompensasi seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komponen kompensasi yang dirasakan sesuai

dengan harapan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi tersebut dirasa tidak sesuai dengan harapan, maka akan menyebabkan ketidakpuasan. Apabila kepuasan kerja pegawai meningkat, maka suatu instansi juga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Selvia & Karneli, 2023). Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di RS Bayangkara Surabaya.

B. Batasan dan rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana "apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di RS Bayangkara Surabaya?"

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan Karyawan tenaga kerja kontrak di RS Bayangkara Surabaya.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi faktor kompensasi pada dimensi psikologi, sosial, fisik dan finansial di RS Bayangkara Surabaya
- b. Mengidentifikasi kepuasan karyawan tenaga kerja kontrak di RS Bayangkara Surabaya.

- c. Menganalisis pengaruh faktor kompensasi pada dimensi psikologi terhadap kepuasan karyawan tenaga kerja kontrak di RS Bayangkara Surabaya
- d. Menganalisis pengaruh faktor kompensasi pada dimensi sosial terhadap kepuasan karyawan tenaga kerja kontrak di RS Bayangkara Surabaya.
- e. Menganalisis pengaruh faktor kompensasi pada dimensi Fisik terhadap kepuasan karyawan tenaga kerja kontrak di RS Bayangkara Surabaya.
- f. Menganalisis pengaruh faktor kompensasi pada dimensi finansial terhadap kepuasan karyawan tenaga kerja kontrak di RS Bayangkara Surabaya.
- g. Menganalisis pengaruh faktor kompensasi pada 4 dimensi yang paling berpengaruh terhadap kepuasan karyawan tenaga kerja kontrak di RS Bayangkara Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi institusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan hubungan manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja

2. Manfaat Praktis

a. Bagi RS Bayangkara

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan RS Bayangkara pentingnya hubungan manajemen sumber daya manusia dengan kepuasan kerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian dengan tema yang sejenis.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. 2. Keaslian Penelitian

No	Nama dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Nurna Destinna, Sri Sundari, Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RSU Aghisna Medika Kroya (2024)	Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 118 orang dari seluruh karyawan selain Dokter. Teknik sampling yang digunakan teknik <i>Proporsional Stratified Random Sampling</i> dan alat analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung variabel pengembangan sumber daya manusia (0,159) dengan signifikansi (0,874), nilai t hitung variabel kompensasi (4,932) dengan signifikansi (0,000), nilai t hitung variabel komunikasi (2,001) dengan signifikansi (0,048), nilai t hitung
2	Zainal, Roy Bryan Sidabutar, Pengaruh Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hari Ayu Perkasa (2020)	Metode analisis diskriptif dan metode regresi linier sederhana, dengan menggunakan uji signifikan parsial (uji t) dan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). Selain itu peneliti juga melakukan uji validitas dan reliabilitas	Terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel Perencanaan Strategis SDM dengan Kepuasan Kerja sebesar 73,8% dengan R Square 54,5% dan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji t menunjukan variabel Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan.
3	Lia margaret Silalahi, Pengaruh Kualitas	Variabel yang digunakan dalam	Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kualitas SDM,

	Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia (2022)	riset ini ialah Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Kualitas SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja kariawan; 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja kariawan;	kompensasi dan lingkungan kerja pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memepengaruhi kepuasan kerja selain yang variabel yang di teliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti, budaya organisasi, pengembangan karir, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.
4	Agung Aditya Saputra, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (2022)	Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 46 sampel. Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square(PLS) yaitu SEM yang berbasis variance. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebar angket atau kuesioner secara personal.	Kepuasan kerja dipengaruhi kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variable sebesar 83,7%, sisanya yaitu 16,3% dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang diuji.
5	Akbar Hidayat, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (2021)	Menggunakan kualitatif, dengan menggunakan survey web lebih dipilih dalam metode ini karena selain hemat biaya juga lebih efisien waktunya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode internet. Variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Motivasi, Kinerja karyawan, kepuasan kerja. Analisis pada penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Nilai koefisien jalur (path coefficient) dari Kompensasi (X1) menuju Kepuasan Kerja (Z) adalah 0,245 yakni bernilai positif. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diketahui nilai P-Values < 0,05, maka Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.