

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan tempat yang paling krusial dalam kehidupan manusia. Secara kesehatan merupakan aset yang paling berharga dalam kehidupan. Muhammadiyah sebagai salah satu organisasi yang bertekad dalam menjamin mutu dan kehidupan umat islam, tercermin dengan memberikan manfaat kepada masyarakat terlebih untuk menjaga dan melindungi kesehatan manusia.

PKU Muhammadiyah Surabaya yang berada di Jl. KH. Mas Mansyur No. 180-182 Surabaya menyimpan catatan sejarah tersendiri dalam perkembangannya, karena melibatkan tokoh baik dari Muhammadiyah maupun tokoh nasional. Sejarah yang mengandung nilai perjuangan menjadi cikal bakal berdirinya rumah sakit PKU Muhammadiyah surabaya.

Adapun rumah sakit PKU Muhammadiyah surabaya memiliki komponen yang dibagi menjadi 2 diantaranya staf medik dan non medik. Staf medik bertugas melakukan pelayanan seperti merawat pasien, rekaman medis dan dokter. Sedangkan staf non medik meliputi karyawan non tetap dimana masing-masing dari karyawan memiliki tugas sesuai pembagian bidang pekerjaan, seperti mengelola informasi dan manajemen rumah sakit dalam jangka waktu panjang. Di dalam Undang-undang tahun 1969 tentang ketentuan pokok berkaitan dengan tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan

bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya.¹ Hampir sama menurut Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja “tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”² Peran karyawan dalam menjalankan amanah untuk memajukan instansi yang ditempati menjadi hal penting dan sentral sebab pelaku utama yang bersinggungan langsung dengan para konsumen (pasien) yaitu karyawan.

Jumlah sarana kesehatan di Kota Surabaya berjumlah 59 rumah sakit umum, rumah sakit khusus, dan RSUD swasta. Fasilitas tersebut tentunya sangat membantu masyarakat dalam memperoleh layanan kesehatan. Berdasarkan 100 hari kabinet Indonesia yang bersatu dalam bidang kesehatan, menetapkan 3 prioritas kegiatan, diantaranya yang pertama yaitu peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia melalui adanya rekrutmen tenaga medis untuk puskesmas dan rumah sakit yang ada di daerah tertinggal dan menyiapkan aplikasi UU praktik kedokteran, yang kedua yaitu mengembangkan sistem jaminan kesehatan bagi masyarakat kurang mampu yang dilakukan dengan melalui perluasan jangkauan pelayanan secara gratis

¹ UUD RI 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam Pasal 1 Tentang Keteaga Kerjaan, diakses pada tanggal 25 Desember 2018 pada pukul 09:40 WIB.

² UUD RI No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, diakses pada tanggal 24 Des 2018 pada pukul 09:40 WIB.

di puskesmas dan meningkatkan pelayanan kesehatan gratis di kelas 3 rumah sakit pemerintah bagi penduduk kurang mampu atau miskin, yang ketiga yaitu dengan adanya peningkatan pelayanan kesehatan dasar melalui penanganan secara cepat terhadap penyakit dan masalah kesehatan lainnya.³

Kota Surabaya sebagai ibu kota provinsi Jawa Timur memiliki peran strategis pada skala nasional sebagai pusat pelayanan kegiatan Indonesia Timur, dan pada skala regional sebagai kota perdagangan dan jasa yang pada simpul transportasi (darat, udara, dan laut) nasional dan internasional sehingga memberi peluang bagi Kota Surabaya untuk meningkatkan perannya sebagai Pusat Kegiatan Nasional (PKN). Letak Kota Surabaya sangat strategis, menghubungkan antara kota Surabaya dengan kota-kota di sekitarnya yaitu kabupaten yang ada dalam Gerbang Kertosusilo, sehingga sangat mendukung percepatan pembangunan di Kota Surabaya. Demikian juga sebaliknya, pertumbuhan Kota Surabaya juga berpengaruh pada perkembangan kota di sekitarnya, secara sektoral maupun keruangan.⁴ Surabaya sebagai salah satu kota dengan tingkat upah tertinggi di Jawa Timur akan sedikit memiliki daya tarik bagi para masyarakat usia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh hampir 11 negara di asia pasifik salah satunya Indonesia menunjukkan adanya beberapa faktor pendorong *engagement* di negara asia pasifik yaitu fokus kepada pelanggan 45%, kompensasi dan Benefit 45%, dan

³ <http://www.depkes.go.id/development/site/jkn/indeks.php?cid=689&id=peningkatan-akses-masyarakat-terhadap-layanan-kesehatan-yang-berkualitas-html>. diakses pada tanggal 24 Des 2018 pada pukul 09:45 WIB.

⁴ Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Surabaya 2016-2021 diakses pada tanggal 24 Des 2018 pada pukul 10:10 WIB.

komunikasi 49%. Faktor tersebut merupakan hasil survei opini dari 6.500 koresponden.⁵

Kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberlakukan kepada karyawan oleh perusahaan atau suatu organisasi. Kompensasi dibedakan menjadi 3 diantaranya, kompensasi dasar yaitu kompensasi tetap yang diterima oleh karyawan secara teratur baik dalam bentuk gaji atau upah. Kompensasi intensif adalah program yang dirancang untuk memberi imbalan pada karyawan atas kinerjanya yang baik. Kompensasi tunjangan atau kompensasi tidak langsung terdiri dari aneka program misalnya asuransi kesehatan, liburan, dan lainnya.⁶ Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu melalui pemberian gaji dan tunjangan. Gaji adalah sejumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pekerjaannya.⁷ Tunjangan adalah imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan anggota keluarganya.⁸ Dari beberapa faktor yang telah dijelaskan ada suatu keterkaitan atau hubungan yang cukup berpengaruh pada kinerja karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu suntikan bagi kepuasan kerja karyawan.

⁵ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). 145.

⁶ Ibid., 146.

⁷ Pestrus Dala Wolo, Rina Trisawati, dan Wiyadi, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta, *Jurnal Jurusan Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 17, No. 2, Desember 2015, 26.

⁸ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). 169-170.

Kepuasan kerja adalah capaian yang dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan rasa senang dan rasa puas kepada kelompok-kelompok tertentu. Kelompok yang pertama adalah konsumen eksternal dan kelompok yang kedua adalah konsumen internal yang tidak lain adalah pekerja atau karyawan perusahaan.⁹

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional, disiplin, moral kerja dan prestasi kerja. Pengelolah karyawan yang baik akan membentuk sumber daya insani yang baik dengan gambaran kepuasan kerja dan produktivitas meningkat. Dampak dari tidak kepuasan kerja, salah satunya yaitu, tidak adanya *turn over* keputusan berhenti, merupakan jawaban secara kualitatif. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan tidak mencerminkan ketidakpuasan kerja, sedangkan berhenti bekerja atau menggundurkan diri dari pekerjaannya berhubungan dengan ketidakpuasan dalam bekerja.¹⁰

Disisi lain pengelolaan yang akan sumber daya manusia diperlukan manajemen sumber daya yang baik pula. Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Rumah sakit PKU muhammadiyah surabaya tidak hanya mengutamakan kualitas pelayanan yang baik untuk pasien tapi juga untuk kepuasan karyawannya dengan cara memberikan fasilitas-fasilitas yang akan menunjang tingkat kepuasan kerja karyawan. Fasilitas tersebut bukan hanya

⁹ Shelly Nolandari, dkk, Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan APLP dan APT Semen Padang (PT X), *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, Vol. 14 No.02. Oktober 2015. 12

¹⁰ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 240.

sekedar fasilitas material seperti gaji pokok, uang lembur, dan jatah pengobatan gratis untuk keluarga karyawan, namun juga fasilitas yang bersifat kerohanian atau biasanya disebut dengan bimbingan keislaman. Hal ini yang menjadi titik pembeda antara rumah sakit umum lainnya dengan rumah sakit PKU muhammadiyah surabaya sampai saat ini. Pemberian nilai hasil kerja dan karier terhadap karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya baik berupa gaji, tunjangan secara tidak langsung menjadi salah satu nilai lebih atau tambah bagi pihak PKU Muhammadiyah Surabaya.¹¹

Akan tetapi, apakah dalam Gaji dan Tunjangan dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan rumah sakit PKU muhammadiyah surabaya, maka peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana analisis pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kepuasan karyawan (studi kasus rumah sakit pku muhammdiyah surabaya) secara parsial?
2. Bagaimana analisis pengaruh tunjangan terhadap kepuasan karyawan (studi kasus pku muhammdiyah surabaya) secara simultan ?

¹¹ Abdur Rohman, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Madura: Pustaka Raja, 2017), 29-30.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan dari peneliti yaitu :

1. Untuk mengetahui Bagaimana analisis pengaruh gaji da tunjangan terhadap kepuasan karyawan (studi kasus rumah sakit pku muhammdiyah surabaya.
2. Untuk mengetahui Bagaimana analisis pengaruh gaji da tunjangan terhadap kepuasan karyawan (studi kasus rumah sakit pku muhammdiyah surabaya secara parsial dan simultan.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi peneliti dalam hal pengetahuan, pemahaman dan wawasan tentang analisis pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus rumah sakit pku muhammdiyah surabaya).

2. Bagi kampus

Diharapkan memberikan kontribusi berupa referensi ilmiah yang terpercaya, serta bisa dipertanggung jawabkan. Selaian itu, dapat dapat dijadikan sebagai informasi-informasi tambahan dan khususnya dalam bidang studi Ekonomi Islam.

3. Bagi pembaca

Dengan membaca penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan wawasan baru untuk menambah referensi bagi penelitian ini.

4. Bagi rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan solusi serta dapat dijadikan sebagai masukan untuk RS PKU muhammdiyah surabaya.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam sistematika pembahasan penelitian ini yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Rumah Sakit PKU Muhammdiyah Surabaya)” menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut.

Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan ini berisi latar belakang masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritik, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini terdiri dari gaji, tunjangan, dan kepuasan kerja karyawan.

Bab III : Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian, menjelaskan secara rinci mengenai jenis penelitian, objek penelitian, sumber data, dan teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang uraian hasil penelitian yang relevan dengan permasalahan dan pembahasan dari analisa data tentang hasil penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam bab pendahuluan.

Bab V Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran.