**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Kepuasan kerja sudah menjadi unsur yang penting dalam dunia kerja, baik itu dalam dunia kerja di bidang industri maupun di rumah sakit, misalnya keperawatan. Kepuasan kerja dalam keperawatan, menurut Wasis (2008), merupakan perasaan yang menyokong untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang perawat merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Perawat adalah orang-orang yang bekerja pada suatu rumah sakit yang memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional rumah sakit, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan rumah sakit. Oleh karena itu rumah sakit perlu mengelola sumber daya manusia dengan semaksimal mungkin.

Kepuasan kerja perawat merupakan masalah yang harus dihadapi oleh rumah sakit, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kepuasan pegawai berarti output yang ada dan harus dipertahankan, meskipun jumlah pekerjaannya sedikit rumah sakit di harapkan mampu menjaga ataupun memotivasi pegawai agar produktifitasnya stabil karena

hal tersebut sangat mendoronng perawat dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam organisasi bisa terpenuhi. Perawat akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya rumah sakit harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan perawat. Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercipta apabila perawat merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian perawat mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan kerja yang tinggi tersebut rumah sakit PTPN VIII Subang dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi.

Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajemen, yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik. Seringkali pihak manajemen berupaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang pegawai memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya (As’ad, 2005). Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.

Dengan mengetahui kepuasan perawat diharapkan pihak manajemen memperoleh jawaban mengenai faktor-faktor apa saja yang sekiranya mempengaruhi kepuasan kerja perawat sehingga rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya yang sudah di targetkan.

Stamps (dalam Taunton, dkk, 2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaannya. Semakin orang tersebut menyukai pekerjaannya, maka semakin puaslah dia terhadap pekerjaannya. Tidak jauh berbeda dengan pemaparan (Umar, 2005) yang mengungkapkan kepuasan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Apabila seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan cenderung puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan Robbins (2002:36) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang tersedia. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu asuhan/pelayanan. Pelayanan rawat inap merupakan kegiatan yang dilakukan di ruang rawat inap dalam upaya peningkatan kesehatan berupa pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan serta pemeliharaan kesehatan..

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang memiliki berbagai macam sumber daya. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit memiliki beberapa fungsi, salah satunya yaitu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan (UU no.44, 2009).

Rumah sakit PTPN VIII Subang ini diharapkan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien. PT. Agro Medika Nusantara merupakan badan hukum untuk Rumah Sakit PTPN VIII Subang, dengan visi “Sebagai pilihan utama bagi masyarakat Subang dan sekitarnya dengan pelayanan prima dan fasilitas layanan yang lengkap pada tahun 2017”.

Pelayanan keperawatan yang baik terhadap pasien bukan saja mengenai masalah fisik pasien, tetapi juga mencakup masalah psikologi pasien. Perawat berperan sebagai tempat konsultasi bagi pasien, memberikan dukungan emosional dan intelektual dan mendiskusikan tidankan keperawatan yang tepat untuk diberikan (Mubarak dan Nur Chayatin,2009). Peranan perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak setiap rumah sakit. Perawat merupakan tenaga medis yang bertugas 24 jam melayani pasien dan keluarga pasien.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kelangsungan kinerja karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan usaha apa saja yang dapat dilakukan dalam peningkatan gairah kerja karyawan agar mereka merasa senang dalam bekarja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan perawat merupakan aspek penting dalam rumah sakit. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya rumah sakit. Apabila para perawat kepuasan kerjanya buruk maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh para perawat yang akan berakibat kemerosotan pada rumah sakit. Rumah sakit haruslah mengetahuin permasalahan apa yang dihadapi oleh seorang perawat jika mengalami menurunan produktivitas dalam bekerja.

Berikut ini hasil penilaian kepuasan kerja perawat menurut hasil survei di rumah sakit PTPN VIII Subang :

**Tabel 1.1**

**Penilaian Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit PTPN VIII Subang**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Tahun | Rata-Rata |
| 1 | 2013 | 78,53 |
| 2 | 2014 | 81,58 |
| 3 | 2015 | 80,12 |
| **Sumber : Observasi pada bulan april 2016** | | |

Informasi yang diperoleh dari Kepala Bagian Umum Rumah Sakit PTPN VIII Subang bahwa target yang ingin dicapai rumah sakit untuk kepuasan kerja adalah 85%.

Namun dilihat pada tabel 1.1 Rumah sakit PTPN VIII Subang kepuasan kerja perawat dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 belum mencapai target yang diinginkan oleh pihak Rumah Sakit. Oleh karna itu di Rumah Sakit ini adanya beberapa faktor-faktor yang menunjukan perawat kurang merasa puas apa yang telah diberikan oleh pihak rumah sakit, kemungkinan rendahnya kompensasi seperti tidak adanya reward atau pujian kepada perawat atas pekerjaannya selama ini, rendahnya tingkat gaji, adaya perbedaan uang insentif perawat yang lembur di setiap ruangan , tidak adanya komunikasi yang baik antar perawat seperti atasan dengan bawahan ataupun perawat dengan perawat lainnya, dan adanya kondisi kerja yang kurang baik membuat bekerja menjadi kurang nyaman, seperti kurangnya kerjasama antar pegawai dengan pegawai lain**.**

**Tabel 1.2**

**Tingkat kehadiran perawat dirumah sakit PTPN VIII Subang**

**Tahun 2013-2015**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Rata-Rata kehadiran**  **%** |
| 1 | 2013 | 80,689 |
| 2 | 2014 | 96,923 |
| 3 | 2015 | 85,215 |

Sumber : *Human Resources Departement, 2015*

Melihat masalah kepuasan kerja pegawai ini dialami pula rumah sakit PTPN VIII Subang selama kurun waktu 2013-2015 tercatat tingkat absensi mengalami kecenderungan adanya penurunan. Hal ini dapat terlihat dalam tabel 1.2 tingkat ketidakhadiran karyawan.

Dapat diketahui rata-rata kehadiran perawat pada tahun 2013 sebesar 80,689%, sedangkan tahun 2014 mengalami kenaikan sebesar 96,923% dan pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 85,215%. Dari tahun 2013 ke tahun 2015 terjadi penurunan rata-rata kehadiran.

Menurunnya tingkat kehadiran dirumah sakit PTPN VIII Subang ini menunjukan bahwa masih rendah kedisiplinan perawat yang berada di Rumah sakit ini. Rendahnya tingkat kedisiplinan ini juga salah satunya disebabkan karenan menurunnya tingkat kepuasan kerja perawat.

Salah satu faktor rendahnya kepuasan kerja adalah kompensasi yang diterimah perawat masih rendah. Kompensasi merupakan salah satu faktor mendukung terciptanya kepuasan kerja perawat, jika kebutuhan dan kesejahteraan perawat dapat terpenuhi dari imbalan yang diterima atas hasil kerja maka perawat akan merasa puasa, senang, dan perawat akan bertanggung jawab terhadap pekerjaaanya. Kompensasi mempunyai peran penting untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, memberikan imbalan dengan atas adil dan layak, perawat akan merasa di hargai dam diakui statusnya.

Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah, perusahaan harus mempunyai cara yang baik bagaimana memberikan kompensasi yang tepat dengan mempertimbangkan keadilan dan kelayakan. Biasanya kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat meliputi gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk saling bekerja sama antara pihak rumah sakit maupun perawat. Bagi rumah sakit, selain memperoleh profit, rumah sakit menginginkanorganisasinya berkembang lebih pesat dan maju, maka pihak rumah sakit harus mengeluarkan biaya berupa imbalan balas jasa yang harus dibayarkan kepada perawat, karena dengan adanya tenaga kerja ataupun perawat mereka dapat membantu rumah sakit mencapai sasaran yang telah ditentukan. Bagi perawat, memperoleh imbalan yang adil dan layak adalah sebuah harapan untuk mempertahankan hidup diri sendiri dan keluarga. Sehingga hal ini jelas, memberikan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan organisasi, karena hal ini mampu mengarah dan memelihara hubungan perusahaan dengan perawat semakin baik dan dimaksudkan agar terciptanya kepuasan kerja.

Selain faktor kompensasi, yang dapat mempengaruh kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sasaran dan prasarana yang ada di sekitar pekerjaan baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan untuk menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif, semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dilihat berdasarkan pada penerangan cukup merata yang mampu memberikan cahaya dengan baik dan tidak menggagu dalam bekerja, suhu udara didalam ruangan sejuk, jauh dari kebisingan sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang dan ruang gerak nyaman, pewarna yang indah, kebisingan terjaga, karyawan pun akan merasa puas dan betah bekerja. Selain itu, lingkungan kerja non fisik pun dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan sesama rekan kerja maupun hubungan karywan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu pun sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat memicu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja menyenangkan adalah harapan atau dambaan bagi setiap karyawan, hal ini membuat karyawan lebih semangat untuk bekerja dan akan lebih tercurah untuk bekerja.

Lingkungan kerja di Rumah sakit PTPN VIII Subang secara keseluruhan ditemukan fenomena-fenomena yang terjadi adalah lingkungan kerja fisik yaitu tata letak ruang kerja kurang baik, dan terlihat sempit, kondisi ruang kerja perawat pun terdengar bising. Kebisingan yang dihasilkan dari tamu-tamu pasien anak anak kecil yang membuat kebisingan sehingga suara tersebut dapat mengganggu kosentrasi kerja perawat. Oleh karena itu, lingkungan kerja perawat menjadi perhatian bagi rumah sakit agar dapat dibenahi dan diawasi aktivitas kerja perawat, karena hal ini dapat menunjang rasa kesenangan, kenyamanan dan kepuasan terhadap pekerja

Pengaruh faktor kompensasi, dan lingkungan kerja diduga menyebabkan ketidakpuasan perawat. Dari hasil pra penelitian ini menunjukkan yang paling penting responden memilih kompensasi dan kedua responden memilih lingkungan kerja.

Rumah sakit tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa keterlibatan perawatnya, tetapi dari kenyataan yang terjadi di Rumah sakit ini tingkat kepuasan kerja perawat masih rendah dapat dilihat dari kurang puasnya dengan pemberian kompensasi seperti masih minimnya bonus-bonus yang diterima oleh perawat, uang instif yang kecil, masih banyak perawat yang tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, perawat berprestasi susah menerima kenaikan jabatan serta kurangnya bonus bagi perawat yang berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa kepuasan kerja perawat masih belum optimal hal ini terlihat dari banyaknya keluhan-keluhan yang terlontar dari para perawat.

Selain itu untuk memperjelas masalah kepuasan kerja, penulis menyebarkan kuesioner pra-penelitian untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja rumah sakit PTPN VIII Subang :

**Tabel 1.3**

**Hasil kuesioner pendahuluan di rumah sakit PTPN VIII Subang**

**Tentang Kompensasi dan Lingkungan kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Aspek-aspek | | Tingkat kepentingan variabel | | | | | |
| **SP** | **P** | **KP** | **KP** | **STP** | **TS** |
| 1 | Lingkungan kerja fisik | | 15 | 8 | 2 | 0 | 0 | 113 |
| 2 | Hubungan kerja dengan rekan kerja | | 12 | 8 | 3 | 2 | 0 | 105 |
| 3 | Hubungan kerja dengan atasan | | 18 | 7 | 0 | 0 | 0 | 118 |
| 4 | Motivasi | | 7 | 8 | 6 | 4 | 0 | 93 |
| 5 | kinerja | | 7 | 8 | 4 | 6 | 0 | 91 |
| 6 | Produktivitas | | 5 | 7 | 6 | 7 | 0 | 85 |
| 7 | Gaji dan tunjangan | | 23 | 2 | 0 | 0 | 0 | 123 |
| 8 | Keadilan dalam bekerja | | 22 | 1 | 2 | 0 | 0 | 120 |
| 9 | Fasilitas dan jasa | | 22 | 3 | 0 | 0 | 0 | 122 |
| 10 | Budaya organisasi | | 0 | 5 | 5 | 7 | 8 | 57 |
| 11 | | Kedisiplinan | 10 | 9 | 6 | 0 | 0 | 101 |
| 12 | | Semangat kerja | 6 | 6 | 7 | 6 | 0 | 87 |
| Ket : SP= Sangat Penting, P= Penting, KP= Kurang Penting, TP= Tidak Penting, STP= Sangat Tidak Penting, TS= Total Score | | | | | | | | |

**Sumber : Observasi pada bulan April 2016**

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa aspek yang memiliki tingkat kepentingan yang tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat dirumah sakit PTPN VIII Subang adalah aspek nomer 7,8,9 dimana aspek-aspek tersebut merupakan aspek dari variabel kompensasi. Kemudian tingkat kepentingan yang paling dominan kedua adalah aspek nomer 1,2,3 dimana aspek-aspek tersebut merupakan aspek dari variabel lingkungan kerja.

Rendahnya gaji, upah, dan tunjangan menjadi masalah dalam rumah sakit PTPN VIII Subang ini. Nilai UMK yang ditetapkan Dewan Pengupahan Kabupaten (Depekab) jauh dari harapan.  Depekab akhirnya mengeluarkan rekomendasi UMK Subang tahun 2016 senilai Rp 2.149.720. Hasil rapat Depekab tersebut juga menetapkan nilai UMK sektor 1 menjadi Rp. 2.226.655,-, sektor 2 menjadi Rp. 2.335.925,- dan sektor 3 menjadi Rp. 2.453.000,- Nilai tersebut jauh dari UMK Kabupaten tetangga seperti Purwakarta dan Karawang.

Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun  berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk mencukupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya.

Kabupaten Subang telah ditetapkan dengan keluarnya Keputusan Gubernur Jawa Barat No 561/Kep 1357-Bangsos/2015 tanggal 11 Desember 2015 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota di daerah Provinsi Jawa Barat. Sebelumnya UMK Subang tahun 2016 sudah ditentukan dengan besaran Rp 2.149.720. Nilai upah minimum sektoral Kabupaten (UMSK) Subang yang ditetapkan tidak berubah dari usulan Dewan Pengupahan Kabupaten (Depekab) Subang.

Rumah sakit PTPN VIII Subang ini memiliki jumlah perawat sebanyak 75 orang dengan menduduki posisi jabatan seperti perawat inap, perawat poliklinik pembantu perawat, perawat OK, dan wakit perawat inap dengan masa pengalaman yang sudah lama bekerja. Proporsi jumlah perawat dari rumah sakit PTPN VIII ini sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Jumlah Perawat Rumah Sakit PTPN VIII**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jabatan | Pendidikan | Jumlah | Pengalaman kerja | Golongan | Gaji |
| 1 | Perawat inap | SPK dan Setara | 6 | 23 tahun | IA | 2,249,720 |
| D-III Keperawatan | 35 | 14 tahun | IIC | 2,740,600 |
| S-I Keperawatan | 5 | 9 tahun | IIIA | 2,968,700 |
| 2 | Perawat Poliknik/UGD | SPK danSetara | 2 | 13 tahun | IA | 2,149,720 |
| D-III Keperawatan | 9 | 17 tahun | IIC | 2,823,700 |
| S-I Keperawatan | 3 | 11 tahun | IIIA | 3,059,000 |
| 3 | Pembantu Perawat | SPK danSetara | 10 | 24 tahun | IA | 2,256,700 |
| D-III Keperawatan | 0 | - | - | - |
| S-I Keperawatan | 0 | - | - | - |
| 4 | Perawat OK | SPK dan Setara | 1 | 29 tahun | IA | 2,359,000 |
| D-III Keperawatan | 1 | 9 tahun | IIC | 2,606,000 |
| S-I Keperawatan | 2 | 11 tahun | IIIA | 3,059,000 |
| 5 | Wakil kepala rawat inap | S-I Kebidanan | 1 | 16 tahun | IIIA | 3,348,300 |
| Jumlah | | | 75 |  | | |

**Sumber : Observasi pada bulan april 2016**

Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakpuasan kerja perawat dirumah sakit PTPN VIII Subang, memang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendapat Mangkunegara (2007:117) “Ketidakpuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan lain sebagainya”. Perawat tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan terhadap Rumah sakit. Bentuk penghargaan yang diharapkan perawat tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan Kompensasi selain memberikan imbalan pada perawat atas pekerjaan yang dilakukan perawat juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan perawat yang potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan rumah sakit maupun kebutuhan perawat, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Faktor lingkungan kerja pun merupakan faktor yang cukup andil dalam memepengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan motivasi kerja karyawan.

Dari hasil wawancara dirumah sakit PTPN VII Subang dengan beberapa perawat. Lingkungan Kerja masih terdapat masalah, bahwa masih ada faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik yang berada dirumah sakit ini mencakup peralatan kerja yang kurang tertata dengan cukup baik, suhu rungan ditempat kerja kurang terasa dingin, tempat kerja yang kurang kondusif, kesesakan dan kepadatan di lingkungan kerja, kebisingan, luas ruang kerja, sehingga tempat perawat tersebut bekerja secara langsung dapat berdampak buruk pada konsentrasi bekerja para perawat yang akhirnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan kurang adanya komunikasi yang begitu baik, serta antara sesama karyawan kurangnya kerjasama dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi lingkungan kerja para perawat di rumah sakit PTPN VIII Subang.

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Perawat pada Rumah Sakit PTPN VIII Subang.”**

**1.2** **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelasakan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kepuasan perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang yaitu kompensasi dan lingkungan kerja

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang kurang sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasikan permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kompensasi:
2. Kompensasi finansial dan non finansial yang diterima perawat Rumah sakit PTPN VIII Subang belum memenuhi harapan
3. Terdapat perbedaan uang insentif bagi perawat yang lembur

2. Lingkungan Kerja:

1. Peralatan kerja yang kurang tertata dengan cukup baik
2. Proses komunikasi yang kurang dengan perawat lain
3. Kurangnya kerjasama dalam melakukan pekerjaaan

3. Kepuasan kerja:

1. Kurang terbina hubungan yang baik antar perawat
2. Kurangnya keadilan dalam beban pekerjaan yang diterima
3. Menurunnya tingkat absensi di rumah sakit

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensaasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang
2. Bagaimana pengaruh kompenasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang.
4. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

1. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan peneliti ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi Rumah sakit dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pasien dimasa yang akan datang.