

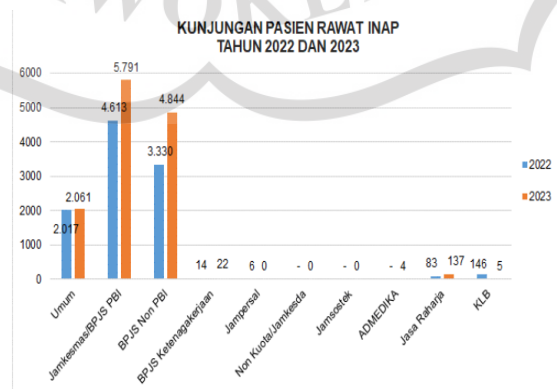
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit Umum Daerah Majenang merupakan rumah sakit utama yang berada di wilayah Cilacap Barat. Rumah sakit ini memiliki tujuan yang telah ditentukan oleh pemerintah, dalam hal ini Kementerian Kesehatan, Kementerian Dalam Negeri, Pemerintah Daerah dan Kementerian terkait. Rumah Sakit Umum Daerah Majenang ini juga sebagai rumah sakit rujukan, dimana memiliki tujuan umum yaitu dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pelayanan rujukan.

Rumah Sakit Umum Daerah Majenang sebagai rumah sakit utama tentu memiliki pasien yang banyak sehingga kapasitas karyawan dan para tenaga medis itu perlu di perhatikan, pada data grafik kunjungan pasien rawat inap dibawah ini menunjukkan bahwa mengalami peningkatan dari tahun 2022-2023



Gambar 1. 1 Diagram Kunjungan Rawat Inap tahun 2022 dan 2023

Setiap tahun mengalami peningkatan 9,3% pada jumlah kunjungan pasien Pelayanan Rawat Jalan tahun 2022 sebanyak 51.331 orang dibanding tahun 2021 sebanyak 43.618 orang, dengan rata-rata kunjungan tersebut perhari adalah 141. Kemudian tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 17,90% dengan jumlah kunjungan sebanyak 60.518. Terjadinya peningkatan jumlah pasien salah satunya disebabkan adanya kepuasan pelayanan yang dirasakan pasien

Menurut Ariansyah, (2019) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Setyawan dkk., (2021) perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Semakin puas seorang karyawan bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Dengan begitu kepuasan merupakan hal yang diperlukan dalam perusahaan. Menurut Saputra, (2021) kepuasan kerja dalam sebuah organisasi mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Pada penelitian ini kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain komunikasi, kompensasi dan *work-life balance*.

Menurut Rachmawati & Indriyaningrum, (2023) komunikasi yang dirasa dapat menciptakan kepuasan kerja yaitu karyawan yang mampu mengendalikan kendala kerjanya sendiri, yaitu menanggung segala resiko atas pekerjaannya, menjalin komunikasi dengan atasan, misalnya dalam bentuk mendengarkan atau menanggapi pembicaraan atasannya, pemimpin memberikan intruksi yang jelas kepada bawahan, misalnya memberikan arahan dan contoh sebelum bertugas. Menurut Rivaldo dkk., (2021) komunikasi pengiriman sebuah makna ataupun sekedar memahai makna pada orang lain, misalnya didalam berbentuk lambang, simbol, ataupun bahasa hingga penerima informasi yang dituju paham maksud dari penyampaian informasinya tersebut. Komunikasi dapat disampaikan dengan berbagai bentuk. Berdasarkan wawancara dengan Sofyan (2024) sekretaris kepegawaian menjelaskan komunikasi yang terjadi terdapat kesalahpahaman komunikasi antar karyawan, melihat pasien yang meningkat kapasitas yang ada tentu perlu diperhatikan dalam melakukan pekerjaan agar penyampaian tugas dapat menghasilkan secara optimal.

Penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Septiana dan Rijanti, (2024) serta Florentina dkk (2023), Rachmawati dan Indriyaningrum (2023) dengan hasil penelitian variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan pada penelitian Sa'adah dkk. (2024) dan Imbang dkk. (2022) membuktikan pada variabel komunikasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan variabel lain yang berpengaruh adalah kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryono (2003) dalam Sinambela (2018) “Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Dwianto & Purnamasari, (2019) Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Fenomena kompensasi berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan sekretaris kepegawaian RSUD Majenang (2024) bahwa setiap karyawan memiliki status kepegawaian dan golongan yang berbeda – beda tetapi bekerja dengan sistem waktu yang sama dengan ini memiliki kompensasi pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firdaus dkk (2024), Ardiansyah dkk (2024), Sinaga dan Tarigan (2024), dengan hasil penelitian pada variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian Sa’adah dkk., (2024) dan Preselliya Siregar et al., (2021) hasil penelitian pada variabel kompensasi membuktikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Faktor selanjutnya yang berpengaruh adalah *work-life balance*, menurut Mujahidin dkk, (2023) *work-life balance* ialah sebutan yang dipakai untuk mengartikan bagaimana memperoleh keseimbangan antara desakan profesi serta kehidupan pribadi atau keluarga. Keseimbangan kehidupan pekerjaan kelihatan dari seseorang atau perseorangan terlibat dengan cara sebanding serta merasa puas dengan profesi serta kehidupan pribadinya. Wulandari dan Hadi (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan sebuah keadaan saat karyawan sanggup mengatur keseimbangan peran pada kehidupan profesional maupun pribadi dengan tidak mengorbankan satu di antaranya yang akhirnya menciptakan rasa puas dan terikat dalam diri karyawan. *Work-life balance* masih perlu diteliti karena berdasarkan wawancara dengan sekretaris kepegawaian (2024) bahwa pada RSUD Majenang masih memiliki keterbatasan dalam ketenagaan para medis, sehingga para tenaga medis bekerja dengan *full time*, tetapi RSUD juga kemudian pasien yang selalu padat setiap harinya dikarenakan RSUD Majenang merupakan rumah sakit utama dan rujukan di bagian Cilacap Barat.

Penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Elpanso & Saputra, (2024), Indra dan Rialmi (2022), Abidin dan Ratnawili (2023), dengan hasil penelitian pada variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Lumunon & Sendow, (2019) dengan hasil penelitian pada variabel *work-life balance* membuktikan berpengaruh tidak signifikan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Imbang dkk, (2022) dengan variabel komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, peneliti menambah subjek penelitian satu variabel yaitu *work – life balance* dari penelitian Yanti & Meutia, (2024). Dengan variabel *work-life balance* ini keseimbangan pada kehidupan pekerjaan dan kehidupan dirumah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Majenang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Majenang. Dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan *Work – Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Majenang”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dibahas mengenai Komunikasi, Kompensasi Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan “Rumah Sakit Umum Daerah Majenang”. Dengan batasan masalah meneliti Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan RSUD Majenang. Kemudian kuisisioner tertuju pada seluruh karyawan RSUD Majenang sebagai responden dalam pengisian kuisisioner yang akan dibagikan pada saat penelitian dari bulan November 2024 sampai dengan Desember 2024.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibahas manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi, kompensasi dan *work-life balance* terhadap kepuasan

kerja karyawan, serta diharapkan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis yang dapat dipelajari di bangku perkuliahan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Majenang

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi untuk manajemen pada rumah sakit agar mengetahui bahwa komunikasi, kompensasi dan *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini akan menjadi referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh komunikasi, kompensasi dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Majenang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi, kompensasi dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.