

kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga berdampak pada hasil kerja yang maksimal.

Rumah Sakit Agro Medika Nusantara PTPN VIII yang sebelumnya memiliki nama Rumah Sakit PTPN VIII ini merupakan sebuah institusi kesehatan yang berada di Kabupaten Subang, Jawa Barat. Rumah sakit memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan jasa lain yaitu bahwa manajemen rumah sakit pada umumnya dipegang oleh para profesional yang terdiri dari para dokter, perawat dan para ahli kesehatan. Namun, peraturan pemerintah yang berlaku sekarang adalah dimana manajemen rumah sakit harus berasal dari *background* kesehatan seperti dokter atau dari manajemen rumah sakit. Unit Pelayanan Kesehatan yang setara Rumah Sakit sangat minim yaitu hanya dua Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Subang tersebut, maka dari itu pelayanan terbaik kepada masyarakat menjadi *point vital*.

Berkaca akan pentingnya suatu pelayanan kesehatan bagi masyarakat menjadikan para pemilik perusahaan harus bisa mengelola sumber dayanya dengan sebaik mungkin, agar kinerja terbaik dari para karyawannya dapat di keluarkan sepenuhnya.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja

akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori adalah dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan pada teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain (Wibowo, 2012).

Ketidakpuasan bisa disebabkan kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan juga dalam bentuk-bentuk lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR), uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian dari I Putu Sedhana dan I Wayan Mudiarta, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian dari (Mamik Eko kS, dkk) dan (Made Bayu Indra, 2016).

Salah Satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2001). Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus.

Setiap orang pasti menghendaki perlakuan yang adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut sebagai keadilan distributif dan keadilan prosedural (Tjahjono,2007). Karyawan juga mengharapkan adanya keadilan dan keterbukaan pada sistem dan proses pemberian kompensasi (Retnaningsih dan Sudarwanti,2007 dalam Sutisna dan Rahyuda). Namun dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut dirasa tidak adil dan baik, maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan tidak tercapai dan menjadi tidak produktif dalam bekerja.

Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Perusahaan harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja. Menurut (Nitisemito, 2006), lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktifitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Hubungan antara pekerja didalam lingkungan kerja dan instrument-instrumen yang terdapat didalamnya menjadi bagian dalam pekerjaan itu sendiri. Manajemen dapat

menentukan bagaimana untuk memaksimalkan kinerja pegawai dengan menciptakan kepuasan kerja untuk mereka.

Herzberg (Ardana, dkk., 2009) menyatakan lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari I Putu Sedhana dan I Wayan Mudiarta, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian dari (Made Bayu Indra, 2016) dan (Mega Arum Yunanda).

Selain itu, beberapa hasil penelitian yang lain juga menambahkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja, karena semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Sedhana dan I Wayan Mudiarta, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian dari (I Wayan Arta, 2012) dan (I Gusti Agung Ketut Arya Wibawa).

Dari uraian diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada RS. Agro Medika Nusantara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Agro Medika Nusantara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Agro Medika Nusantara?
3. Apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Agro Medika Nusantara?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan RS. Agro Medika Nusantara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Agro Medika Nusantara?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Agro Medika Nusantara.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Agro Medika Nusantara.
3. Untuk menguji pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan RS. Agro Medika Nusantara.

4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RS. Agro Medika Nusantara.
5. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RS. Agro Medika Nusantara.

D. Manfaat

1. Bagi Perusahaan
Dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan strategi agar perusahaanya dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang ada.
2. Bagi Peneliti
Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang didapat selama menempuh bangku kuliah dan untuk menambah serta memperluas pengetahuan.
3. Bagi Pihak Lain
Sebagai tambahan pengetahuan , wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini.