

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam rangka mencapai tujuan nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur, merata material dan spiritual yang mencakup semua bidang dan aspek kehidupan bangsa dan sesuai dengan cita-cita yang terkandung dalam UUD 1945 yang dijiwai Pancasila, maka pembangunan nasional diarahkan pada terwujudnya masyarakat yang sejahtera. Sehingga manusia tidak hanya menjadi subjek tetapi juga menjadi objek dari pembangunan itu sendiri. Jadi tujuan pembangunan tersebut adalah pembangunan Sumber Daya Manusia dan kemanusiaan seutuhnya.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa:

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Manullang, 1998: 19).

Oleh karena itu, unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab. Selain itu berhasil tidaknya penyelenggaraan kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sejauh mana pemimpin perusahaan memimpin dan memberikan motivasi kepada bawahannya.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh untuk memotivasi karyawan sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Pimpinan berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya ini, pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Seperti yang dikemukakan oleh Toha (1993: 297) bahwa “Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”. Jadi gaya kepemimpinan adalah salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas kerja dengan baik dan maksimal.

Pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik oleh seorang pemimpin akan mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan padanya.

Motivasi merupakan daya pendorong yang bersumber dari dalam diri seseorang maupun lingkungan kerjanya, yang berakibat seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan tenaga penggerak bagi seseorang untuk bertindak. Manusia bertindak bersumber dari keinginan untuk memenuhinya, dengan demikian motivasi bersumber pada bermacam-macam kebutuhan. Motivasi kerja manusia dapat ditingkatkan apabila ada keseimbangan antara tujuan pribadi karyawan dengan tujuan organisasi. Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja bagi organisasi maka dibutuhkan suatu hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan. Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri karyawan adalah faktor pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah “imbalan-imbalan finansial dan jasa-jasa tanpa wujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian“ (Simamora, 1997: 540). Walaupun hakekat seseorang bekerja adalah berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun uang dan barang adalah imbalan yang pantas atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, karena uang dan barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan. Kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran dari apa yang telah mereka lakukan atau berikan kepada perusahaan, sehingga hal ini berhubungan dengan nilai karya bagi perusahaan. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar akan dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Di samping gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pemberian kompensasi, pengalaman kerja karyawan pada suatu bidang pekerjaan, akan sangat menunjang produktivitas karyawan. Adanya pengalaman kerja dari karyawan dipandang mampu melaksanakan ataupun dapat lebih cepat bagi karyawan menyesuaikan diri dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja adalah tingkat pendidikan seseorang. Dimana pendidikan adalah suatu pengalaman yang memberikan pengertian, pandangan dan penyesuaian bagi seseorang yang menyebabkan dia berkembang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pekerja akan semakin mudah untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan semakin berkembang kedewasaannya.

Akhirnya berdasarkan uraian di atas, dapat mendorong penulis untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PEMBERIAN KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN DI RSUD KABUPATEN GROBOGAN”.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dikemukakan beberapa masalah yang memiliki nilai strategis serta relevan dengan substansi keberadaan Karyawan bagian Keperawatan di RSUD Kabupaten Grobogan, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, pemberian kompensasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Keperawatan di RSUD Kabupaten Grobogan ?
2. Apakah pemberian kompensasi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Keperawatan di RSUD Kabupaten Grobogan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian merupakan hal yang penting, karena merupakan prasyarat tentang apa yang akan dicapai dalam penelitian tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pemberian kompensasi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Keperawatan di RSUD Kabupaten Grobogan.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara gaya kepemimpinan, motivasi, pemberian kompensasi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bagian Keperawatan di RSUD Kabupaten Grobogan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat yang berguna sebagai penunjang praktek pengambilan keputusan dalam arti yang paling luas serta dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Merupakan media untuk membandingkan teori-teori ataupun ilmu yang sudah dipelajari selama ini dengan kenyataan dilapangan.

b. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini dapat menambah pembendaharaan karya ilmiah didalam perpustakaan dan diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca.

c. Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan input dan pegangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah-langkah pelaksanaan tugas.
2. Sebagai faktor pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan masalah motivasi, pemberian kompensasi dan pengalaman kerja dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan.

E. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penulisan, manfaat dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan teori-teori yang memberikan dasar dan mendukung penyelesaian masalah dalam penyusunan skripsi antara lain tentang sumber daya manusia dan konsep sumber daya manusia.

Bab III : Model penelitian

Bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, hipotesis, instrumen pengumpulan data, data dan sumber data, instrumen penelitian dan metode analisis data.

Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum rumah sakit, hasil pelaksanaan penelitian dan perhitungan analisis data.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan akhir dan beberapa alternatif pemecahan masalah berupa saran-saran.