BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Demikian halnya dengan rumah sakit, rumah sakit merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Disinilah peran rumah sakit dituntut untuk bisa mengoptimalkan pelayanannya tanpa harus memandang tingkat golongan ekonomi dari masyarakat itu sendiri.

Semakin banyaknya rumah sakit yang ada mendorong rumah sakit untuk dapat bersaing dengan rumah sakit lain dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya demi kepuasan konsumen. Sehingga mendorong kepercayaan konsumen atau pasien untuk melakukan jasa perawatan atau pengobatan di rumah sakit. Semakin baik pelayanan rumah sakit tersebut dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja sumber daya manusianya.

Hal tersebut menjadikan topik yang berkenaan dengan sumber daya manusia akan tetap aktual dibicarakan sepanjang tahun, terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, yang merupakan dasar dari

pengembangan rumah sakit. Lebih-lebih untuk menyongsong era liberalisasi tahun 2020, dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dunia usaha.

Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen rumah sakit, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan rumah sakit tidak akan mungkin tercapai.

Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan haruslah mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas, baik dari segi pelayanan, perawatan dan juga memberikan fasilitas yang baik pada pasien. Dengan adanya pelayanan tersebut maka akan terciptalah produktivitas bagi suatu perusahaan atau rumah sakit.

Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan

perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan, maka dalam penelitian ini penulis memberi judul "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI, USIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Faktor mana yang paling dominan antara tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Menganalisis faktor mana yang lebih dominan antara tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan rumah sakit, terutama mengenai perekrutan tenaga kerja.

2. Bagi Penulis

   Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan.

E. Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang pengertian sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia, tingkat pendidikan, motivasi, usia, pengalaman kerja, produktivitas kerja, serta penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang kerangka pemikiran, definisi operasional variabel, hipotesis, populasi, sampel dan tehnik sampling, data dan sumber data, tehnik pengumpulan data dan metode analisa data.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Meliputi gambaran umum obyek penelitian, tujuan visi, misi, falsafah dan motto, profil rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, struktur organisasi, sumber daya insani, pendidikan dan pelatihan, program layanan PKU (*Solo Skin Center*), bimbingan rohani, konsultasi psikologi dan keluarga sakinah, pemeriksaan diagnostik psikologis dan analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.