BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Karyawan adalah sumber daya manusia suatu organisasi. Karyawan memerlukan kesejahteraan untuk kelangsungan hidupnya, begitu pula suatu organisasi memerlukan kinerja terbaik karyawannya untuk kelangsungan hidup organisasi.

Unsur kesejahteraan dapat memacu kinerja karyawan. Beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hermanto Rohman (2010), besarnya gaji yang diperoleh dan keadilan dalam pemberian gaji tersebut dapat memacu peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Steers & Porter (1991) dalam Irma Novia bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja seseorang.

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Bernadin dan
Russel:1993) dalam Heru Subekti (2008). Terdapat tiga komponen yang
berpengaruh dalam kinerja antara lain : (1) Variabel Individual, terdiri dari:
ketrampilaan dan kemampuan, mental dan fisik, latar belakang keluarga,
lingkungan social, penggajian, umur, jenis kelamin, (2) Variabel
Organisasional: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, lingkungan kerja,
promosi jabatan, stuktur, desain pekerjaan, (3) Variabel psikologis, terdiri
dari: kepribadian, sikap, belajar, dan motivasi (Gibson;1996) dalam Marni
Siregar (2008).

Menurut Gary Siegel dan Helen Ramanauskas (1989) dalam Mulyadi (2001), penilaian kinerja dilakukan dengan cara melakukan penilaian atas perilaku manusia dalam menjalankan peran dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu aspek perilaku manusia dalam penilaian kinerja menjadi dominan.

Tujuan pokok dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Mulyadi : 2001). Penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaaan.

Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh perusahaan dagang dan manufaktur tetapi juga pada perusahaan jasa. Salah satu perusahaan jasa yang saat ini berperan penting adalah rumah sakit. Rumah sakit berperan pada pelayanan kesehatan masyarakat. Pelayanan kesehatan yang diberikan meliputi kesehatan fisik maupun kesehatan jiwa.

Rumah sakit harus dikelola oleh direktur dengan manajemen yang profesional. Salah satu tenaga sumber daya manusia di rumah sakit adalah perawat dengan keperawatannya (Depkes RI, 2000) dalam Tesis Marni Siregar (2008). Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh rumah sakit, maka perlu dievaluasi secara berkala.

Salah satu cara agar perawat selalu bekerja dengan baik yaitu dengan mengetahui kesejahteraan mereka dan lingkungan pekerjaan sehingga kinerja mereka tetap baik dan mutu pelayanan dapat tetap terjaga. Kepuasan pasien akan kinerja perawat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan rumah sakit tersebut dalam memberikan pelayanan.

Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Surakarta adalah salah satu rumah sakit yang ada di Kota Surakarta yang bergerak pada pelayanan kesehatan jiwa masyarakat. Karyawan dalam lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta terdiri dari karyawan non medis dan karyawan medis. Tingkat kesejahteraan dan kinerja karyawan yang akan diteliti dalam penelitian ini

adalah tenaga paramedis perawat. Peningkatan prestasi kerja perawat tentunya sangat diharapkan oleh pihak rumah sakit demi kemajuan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Prestasi kerja atau kinerja perawat merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam operasional rumah sakit dalam mencapai tujuan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul "ANALISIS PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)".

B. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya obyek penelitian, maka dalam penelitian ini memerlukan adanya pembatasan masalah agar permasalahan dapat dibahas secara lebih mendalam dan terfokus. Oleh karena itu memberikan batasan dalam penelitian ini yang lebih mengkhususkan pada tingkat kesejahteraan dan kinerja tenaga paramedis perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah yaitu:

- 1. Bagaimana pengaruh pendapatan (gaji), pemberian insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- 2. Bagaimana pengaruh pendapatan (gaji), pemberian insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang baik harus memiliki tujuan tertentu sehingga peneliti memili arah dan metode yang jelas. Adapun penelitian ini bertujuan:

- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendapatan (gaji) pemberian insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendapatan (gaji), pemberian insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Melatih ketajaman analisis dan meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil di lapangan yang terkait dengan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu tentang gambaran gaji, pemberian intensif tenaga perawat, lingkungan kerja, dan sistem promosi jabatan serta dapat dilihat secara lebih dekat bagaimana tingkat kinerja dari masing-masing tenaga perawat.

2. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai data sekunder dan sebagai bahan sumbangan pemikiran tentang peran dan

fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam salah satu fungsi yaitu mengetahui kinerja tenaga perawat.

3. Bagi Rumah Jiwa Daerah Surakarta

Dari hasil penelitian ini, maka dapat diketahui kepuasan kerja tenaga perawat, sehingga manajer Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta dapat mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja tenaga perawat dan mengetahui cara untuk meningkatkan kinerja dari tenaga perawat.

F. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mengerti dan memperjelas isi skripsi, sistematika penulisan disusun dalam lima bab dengan pembagian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan mengenai pembahasan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika peenulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan beberapa pengetahuan teoritis pengertian kesejahteraan karyawan, cara mengklasifikasikan kesejahteraan karyawan, usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, pengertian pendapatan, waktu penerimaan pendapatan, pengertian insentif, macam-macam insentif, pengertian lingkungan kerja, indikator-indikator lingkungan kerja, pengertian promosi jabatan, syarat promosi jabatan, pengertian kinerja, penilaian kinerja,

hubungan kesejahteraan karyawan dengan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teori, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, variabel penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta, deskripsi data, analisis data serta pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Sebagai penutup berisi kesimpulan, saran-saran atau masukan kepada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta serta keterbatasan dari penelitian.