

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan faktor penting bagi berlangsungnya kehidupan sehari-hari. Melalui akal pikiran yang dimiliki manusia mampu menciptakan sesuatu yang berguna bagi manusia yang lainnya. Dalam hal ini manusia sebagai sumber daya yang menjadi penggerak suatu organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Setiap tindakan yang ada dalam suatu organisasi merupakan cerminan dari pemikiran manusia. Oleh karena itu diperlukan adanya tindakan dari manusia untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan motivasi, khususnya pada masing-masing individu karyawan.

Motivasi adalah konsep perilaku yang mencakup kekuatan-kekuasaan yang ada dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilakunya agar dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi tidak akan ada jika seseorang tidak merasakan adanya dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dalam dirinya. Manusia sebagai sumber daya merupakan otak dalam suatu organisasi. Manusia yang mengarahkan, membuat berbagai kebijakan serta keputusan mengenai hal apa yang akan dilakukan untuk

mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, ahli dan berpengetahuan luas.

Agar tercapai tujuan organisasi diperlukan disiplin kerja yang baik dari para personil organisasi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (1997), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan segala peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen, akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan dalam organisasi tersebut.

Faktor kepuasan kerja pun sangat mendukung bagaimana kinerja karyawan pada suatu organisasi. Handoko (1996) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan

organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seluruh tindakan karyawan dalam bekerja merupakan naluri yang timbul dari diri para pegawai. Apabila dalam bekerja mereka merasa nyaman atau tidak terbebani oleh sesuatu, maka individu tersebut akan dapat tumbuh dan mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tingkatan hasil kerja yang tidak diketahui pada masa yang akan datang. Dalam hal ini pihak manajemen sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Seorang manajer yang baik harus mampu mengerti dan memahami apa yang sebenarnya diinginkan para bawahannya. Manajer harus mampu mengayomi dan bijaksana dalam mengambil keputusan yang tepat berhubungan dengan kepegawaian. Seberapa pentingkah diadakan pelatihan bagi para karyawan, bagaimanakah koordinasi terhadap karyawan seharusnya dilakukan, kompensasi apakah yang tepat bagi karyawan berprestasi, apakah sanksi yang patut dikenakan pada beberapa karyawan yang melanggar aturan dan melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan. Sehingga organisasi dapat mengalami peningkatan pula dari segi kualitas organisasi dan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui proses pelatihan bagi karyawan agar lebih ahli dalam bidangnya. Serta memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk selalu melakukan pekerjaan

sebaik-baiknya tanpa adanya tekanan melainkan dari kesadaran pribadi mereka untuk melakukan tugas mereka sebaik-baiknya. Dengan motivasi tertentu mampu mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja dan lebih terarah, sehingga menghasilkan suatu kepuasan kinerja pada pribadi masing-masing karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan RSUD Dr. Moewardi Surakarta dituntut untuk selalu bekerja berdasarkan moral yang baik, taqwa, bersih, tulus, profesional, dan mengutamakan pelayanannya kepada kesehatan masyarakat. Tetapi dalam prakteknya masih banyak kendala yang muncul untuk membangun kedisiplinan penuh para karyawan sebab banyak ditemukan kasus dimana beberapa pegawai sering memiliki urusan yang tidak berhubungan dengan kedinasan tetapi sering kali hal tersebut mengganggu waktu mereka dalam bekerja, atau dapat dikatakan sebagai korupsi jam kerja dan sebagainya. Dalam beberapa organisasi kasus tersebut sering sekali terjadi karena beberapa sebab, diantaranya kurang adanya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, kurangnya perhatian dari pihak manajemen terhadap kesejahteraan karyawan, kurangnya pelatihan yang dilakukan untuk karyawan yang berkompeten tetapi secara ilmu mereka belum mampu, ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang mereka peroleh sebagai hasil mereka dalam bekerja di organisasi tersebut, keberadaan lingkungan perusahaan yang tidak nyaman dan berbagai faktor lain. Jadi hal tersebut

merupakan cerminan sebuah pemberontakan para karyawan terhadap organisasi tersebut. Agar atasan lebih memperhatikan apa yang sebenarnya dibutuhkan para karyawan supaya mereka lebih termotivasi untuk giat bekerja, disiplin dan tercapai kepuasan kerja pada masing-masing karyawan sehingga tercapailah tujuan organisasi.

Motivasi oleh atasan dapat berupa dorongan moral, pelatihan, ataupun sikap atasan yang mampu mengayomi dan memahami para pegawainya. Seiring dengan peningkatan motivasi karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja yang diperoleh para karyawan. Untuk mengurangi tindak pelanggaran disiplin dan memperbaiki kinerja seluruh karyawannya, RSUD Dr. Moewardi Surakarta perlu mengkaji dan memperbaiki perilaku karyawan sebagai elemen dari organisasi dalam melaksanakan pelayanan dan tugas pekerjaan masing-masing serta pemberian motivasi dari atasan kepada bawahannya, penegakan disiplin karyawan dengan sanksi tegas meliputi seluruh pihak dalam organisasi tersebut, dan terakhir memperhatikan seberapa besar kepuasan kerja karyawan serta apa yang harus dilakukan agar kinerja karyawan dapat lebih meingkat.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
2. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
5. Variabel apakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui, menguji serta membuktikan secara empiris apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
2. Untuk mengetahui, menguji serta membuktikan secara empiris apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

3. Untuk mengetahui, menguji serta membuktikan secara empiris apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
4. Untuk mengetahui, menguji serta membuktikan secara empiris apakah variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
5. Untuk mengetahui, menguji serta membuktikan secara empiris variabel apakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah dan mengasah pengetahuan sebagai bekal untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama pihak manajemen dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di RSUD Dr. Moewardi. Kemudian segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-

aspek Sumber Daya Manusia akan lebih baik dan terarah dalam penerapannya.

3. Bagi akademisi

Penelitian diharapkan bisa dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memberikan teori-teori yang memberikan dasar dan mendukung penyelesaian masalah dalam penyusunan skripsi, antara lain tentang motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, instrument penelitian dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum dari objek penelitian, hasil-hasil data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan untuk subyek penelitian.