

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era pasar bebas sekarang ini rumah sakit mempunyai peran yang penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sebagai usaha di bidang jasa, keunggulan dalam faktor pelayanan menjadi sebuah tuntutan. Hal ini karena persaingan usaha yang semakin ketat yang disebabkan dengan makin bertambahnya pendirian rumah sakit baru sehingga menciptakan persaingan. Situasi ini mendorong agar sebuah rumah sakit dapat memaksimalkan kinerja pegawai agar dapat terus bersaing menjadi pilihan masyarakat. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2005:67). Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan SDM, untuk menciptakan SDM yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan agar pegawai memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susilaningih, 2008:3).

Para pegawai mempunyai kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Keinginan yang harus dipenuhi inilah yang memerlukan perhatian dan dipandang sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan

pekerjaan dan bekerja. Untuk itu diperlukan kompensasi yang memadai untuk mendorong semangat kerja pegawai. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi (Hasibuan, 2003:118). Program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena untuk mempertahankan SDM dan sebagai sumber kelangsungan hidup pegawai agar mempunyai kinerja yang tinggi pada instansi rumah sakit.

Kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek suatu organisasi karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama organisasi dengan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan karyawan, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah (Ardana, dkk., 2012:154). Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya (Sedarmayanti, 2001:24).

Selain kompensasi motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan, 2003:85). Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Meskipun pegawai merupakan bagian dari organisasi yang

tindakannya sudah diarahkan, namun mereka tetap mempunyai tujuan masing-masing, karena kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda-beda. Oleh karena itu sebuah organisasi harus mengetahui apa yang menjadi motivasi pegawainya karena hal itu akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2000:183). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, pertukaran udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001:21).

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Pandan Arang Boyolali.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali?

3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang dikemukakan dalam perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Melatih ketajaman analisis dan meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil dilapangan yang terkait dengan disiplin ilmu manajemen SDM yaitu tentang gambaran kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dan dapat dilihat secara lebih dekat bagaimana tingkat kinerja dari masing-masing pegawai .

2. Bagi RSUD Pandan Arang Boyolali

Dari hasil penelitian ini, maka dapat diketahui kinerja para pegawai, sehingga manajer RSUD Pandan Arang Boyolali dapat mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai dan untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali.

3. Bagi Akademisi

Dapat digunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai data sekunder dan sebagai bahan sumbangan pemikiran tentang peran dan fungsi manajemen SDM, khususnya dalam salah satu fungsi yaitu mengetahui kinerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, serta kerangka teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri atas jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas pengujian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang diperlukan.