

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah berhasil mengubah dunia bisnis menjadi sangat kompetitif. Akibatnya lingkungan organisasi berubah serba cepat dan sulit untuk diprediksi. Fenomena ini sudah menjadi isu global dan sekaligus konsekuensi perkembangan dan perubahan lingkungan. Kondisi ini memaksa berbagai bentuk organisasi bisnis mengubah paradigma cara berbisnis dari bisnis yang berbasis pada tenaga kerja dengan pola tradisional telah mengarah pada bisnis masa kini (*Modern*) yang berbasis pada pengetahuan dan menolak model perintah yang digunakan oleh militer 100 tahun yang lalu (Dessler, 2009)

Organisasi bisnis pada era ini harus memperhatikan sumber daya manusianya (karyawan) dengan serius, karena sumber daya manusia akan menjadi modal utama dalam menggerakkan roda organisasi, baik dari segi perencanaan, pengadaan sumber daya dan pelaksanaan aktifitas organisasi. Hanya sumber daya manusia yang berpengetahuan luas, kreatif, dan ahli dalam bidangnya yang akan mampu menjawab tantangan zaman, bahkan akan selalu siap dalam memenangkan persaingan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia tersebut organisasi perlu melakukan tindakan-tindakan seperti mengukur atau menilai kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan sejauh mana kinerja karyawan membawa organisasi.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Optimal atau tidaknya kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu salah satunya adalah kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi.

Nugroho (2006) menjelaskan bahwa faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan anggota, sehingga akan menentukan sejauhmana anggota mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2011) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi kepada karyawannya yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain kepemimpinan, pengembangan karyawan juga penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau jabatan karena sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis, perlu dilakukan pengembangan baik demi tujuan karier maupun non karier bagi para karyawan baru atau lama melalui pendidikan atau pelatihan. Menurut

Handoko (2011), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Banyak organisasi atau perusahaan yang tutup karena karyawannya tidak mampu mengendalikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang semakin menguasai pekerjaan akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berbagai proses pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi merupakan suatu kewajiban dalam aktifitas perusahaan yang harus diperhatikan, karena kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan dan karyawan atas kontribusinya terhadap kemajuan organisasi. Menurut Riani (2011), kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung. Dalam pemberian kompensasi, perusahaan harus melakukannya secara adil dan sesuai dengan perhitungan kinerja karyawan. Jika tidak, maka karyawan bisa melakukan demo mogok kerja atau keluar mencari perusahaan lain yang dianggapnya lebih layak. Seperti yang di tulis oleh Budianto dalam detiknews (2015) menjelaskan bahwa buruh melakukan demonstrasi karena gaji rendah.

Rumah sakit adalah salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau mementingkan upaya penyembuhan dan pemulihan yang

telah dilaksanakan secara serasi dan terpadu oleh pihak rumah sakit, yaitu dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan (keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia No. 983/Men.Kes/SK/XI/1992). Rumah sakit merupakan suatu kebutuhan pokok manusia, karena sesungguhnya manusia itu tidak lepas dari rasa sakit, sehingga banyak daerah-daerah yang mendirikan bisnis rumah sakit.

Semakin banyak jumlah penduduk maka semakin banyak pula masyarakat yang membutuhkan rumah sakit. karena itu para manajer rumah sakit harus waspada terhadap munculnya para pesaing. Data dasar puskesmas dan rumah sakit (2013) menunjukkan bahwa jumlah rumah sakit di indonesia sudah mencapai angka 265. Hal ini dikarenakan kemajuan zaman dan pertumbuhan jumlah penduduk yang ikut meningkat. Dengan begitu akan muncul persaingan diantara masing-masing rumah sakit untuk terus meningkatkan kualitas karyawan dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini juga dilakukan oleh rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali.

Rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali adalah salah satu rumah sakit swasta yang cukup baik di kota Boyolali, namun belum bisa menduduki posisi rumah sakit terbaik. Menurut manajer personalia, dalam menghadapi persaingan yang sangat kompetitif di kota Boyolali terutama pada rumah sakit, manajer rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali melakukan berbagai macam strategi untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya manajer rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali mengadakan kegiatan pelatihan, meningkatkan

kepemimpinan, dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harga pasar.

Berikut data rumah sakit di kota Boyolali Jawa Tengah:

Tabel 1.1
Data Rumah Sakit Yang Ada Di Boyolali

No	Keterangan
1.	RSUD Pandang Arang
2.	RS Al Amin
3.	RS Dr.Oen Sawit
4.	RS PKU Aisyiyah
5.	RS Umi Barokah
6.	RS Sisma Medika
7.	RSUD Simo
8.	RSU Asy-Syifa Sambi
9.	RSB Natalia
10.	RSUD Banyudono

Sumber : data dasar puskesmas dan rumah sakit, 2013

Dalam melaksanakan pelatihan pihak rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali belum menggunakan metode pelatihan rutin, namun hanya melakukan kegiatan pelatihan pada saat rumah sakit sedang membutuhkannya. Padahal menurut Handoko (2011), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Berikut data pelatihan yang dilakukan oleh rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali:

Tabel 1.2
Daftar Pelatihan Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali
Desember 2015 - Mei 2016

No	Keterangan
1.	Sosialisasi, Observasi, dan survey kegiatan Surveilens Berbasis
2.	Pelatihan Audit Koding ICD-9 dan ICD-10-CM dalam INA CBG's
3.	Perpajakan
4.	Workshop Implementasi Manajemen Risiko di Rumah Sakit Dalam Akreditasi Rumah
5.	Menyusun Laporan Keuangan Rumah Sakit Terkomputerisasi Dengan
6.	Organization/ Software Akuntansi Khusus Organisasi nir laba)".
7.	Training Strategi Sukses Menghadapi Pemeriksaan Pajak 2015
8.	Bimbingan Teknik tentang LEAN HOSPITAL
9.	Simposium & Workshop Semarang Oncology Update In Breast Cancer
10.	Mengikuti Pelatihan EKG Interpretasi Electrocardiography
11.	Laboratorium Arbovirosis di wilayah Kabupaten Boyolali

Sumber : Data sekunder, 2016

Melihat rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali merupakan salah satu rumah sakit yang berazaskan islam dan seluruhnya menggunakan pendekatan yang islami termasuk dalam hal kepemimpinan, maka ini menjadi suatu hal yang sangat menarik dan berbeda dengan rumah sakit lain yang non islam dan yang umum. Kepemimpinan yang diterapkan di rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali ini menjadi suatu perhatian khusus apakah kepemimpinan yang dilakukan sangat menentukan peningkatan kinerja karyawan atau tidak.

Pemberian kompensasi juga demikian, kompensasi tidak di berikan secara penuh namun dilakukan secara berangsur. Perbedaan pemberian kompensasi rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali dengan rumah sakit lainnya mengakibatkan munculnya rasa penasaran untuk mengetahui bagaimana

metode pemberian kompensasi tersebut dianggap sudah memuaskan karyawan atau belum.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Empiris Pada Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali ?
4. Bagaimana variabel kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi menjelaskan variabel kinerja karyawan rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang berhubungan dengan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali.
4. Untuk menganalisis variabel kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu ekonomi dan bisnis yang bergerak di bidang manajemen sumber daya manusia sebagai sumber bacaan atau referensi untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang sejauh mana pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali.

2. Manfaat Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut:

a. Bagi manajemen personalia

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen personalia dalam pengambilan keputusan maupun pengelolaan karyawannya.

b. Bagi perusahaan (RS. PKU Aisyiyah Boyolali)

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya atas variabel-variabel kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam bab ini dibagi dalam lima bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan untuk mempermudah dalam menulis penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka ini diuraikan mengenai tinjauan teori kepemimpinan, pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan. Kemudian menjelaskan kerangka pemikiran penelitian, dan dikuatkan dengan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian penulis akan menguraikan tentang teknik penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variable, data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian akan diuraikan juga mengenai cara pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah PKU Aisyah Boyolali yang merupakan tempat penelitian, karakteristik responden, analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab penutup akan diuraikan tentang kesimpulan penelitian, kekurangan penelitian dan saran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi mengenai referensi-referensi yang digunakan untuk menulis penelitian.

LAMPIRAN

Lampiran berisi instrumen yang digunakan dalam penelitian, meliputi kuesioner, dokumentasi pelaksanaan penelitian dan hal-hal yang menunjang dalam penulisan penelitian ini.