

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era sekarang terjadi peningkatan jumlah penduduk yang semakin padat. Persaingan dunia kerja juga disebabkan oleh kepadatan jumlah penduduk yang terus meningkat. Bangsa Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat padat, sehingga memberikan potensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan upaya pemerintah memberikan sarana produktivitas yang memadai untuk tenaga kerja.

Salah satu sarana yang diselenggarakan oleh pemerintah yaitu rumah sakit. Rumah sakit merupakan suatu tempat untuk memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Rahman (2015) mengemukakan bahwa keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan berkualitas. Dalam rumah sakit dapat terjadi peningkatan dan penurunan mutu pelayanan.

Pelayanan kesehatan yang buruk menjadi masalah terpenting untuk setiap rumah sakit di negara Indonesia. Era sekarang banyak masalah yang ditimbulkan dalam pelayanan di rumah sakit seperti pelayanan kamar pasien yang kurang nyaman, pelayanan alat medis kurang memadai, keterlambatan pelayanan, dan lain-lain. Masyarakat sekarang dapat menyalurkan keluhan dengan mudah dan cepat menggunakan media sosial. Hal ini akan mudah menimbulkan menurunnya kepercayaan

masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Masalah pelayanan kesehatan yang terus memburuk berakibat menurunkan tingkat kinerja rumah sakit.

Untuk mengatasi masalah tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, kreatif, dan inovatif. Di samping itu diharapkan mampu menghadapi kemajuan teknologi sekarang dan masa mendatang. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Perkembangan kinerja dapat meningkat apabila didukung oleh adanya karyawan yang memiliki keahlian, kreatif, inovatif serta dapat mengikuti kemajuan teknologi yang semakin canggih.

Mangkunegara (2004 : 47) dalam Lourensius (2016) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan atau penurunan, sehingga menjadi tugas organisasi untuk mengantisipasi penurunan tersebut. Mardijanto (2015) mengemukakan bahwa dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan evaluasi kinerja karyawan serta serangkaian perbaikan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi motivasi dan lingkungan kerja dari penelitian Kurniasih (2014). Adapun faktor lain meliputi kompensasi dan gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh penelitian Mardijanto (2015). Kebutuhan yang

terpenuhi dapat membuat karyawan lebih giat bekerja untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. Motivasi disebut sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku agar tujuan organisasi tercapai. Pemberian motivasi dilakukan karena dapat mengarahkan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja. Seperti hal pemenuhan kompensasi yang diberikan harus sesuai dan adil sehingga memberikan kepuasan karyawan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Gaya kepemimpinan yang loyalitas, efektif serta mampu memberikan pengarahan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selanjutnya lingkungan kerja secara kondusif akan memberikan kenyamanan dan keamanan untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Mangkunegara (2009: 184) dalam Setiawan (2013) Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Pencapaian tujuan atau hasil suatu organisasi akan bergantung pada kemauan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Setiap karyawan memiliki sifat dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga perlu dilakukan pendekatan oleh para manajer. Tim manajer diharapkan memahami kebutuhan yang diinginkan dan menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan untuk karyawan. Menurut Juliandiny dkk (2016) adanya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan memungkinkan perusahaan dapat mencapai produktivitas yang diharapkan sehingga para anggotanya termotivasi

untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Diperkuat dengan hasil penelitian Kurniasih (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2006) dalam Mardijanto (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga salah satu faktor penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan ada kemungkinan untuk mendapatkan kompensasi sebagai imbalan jasa. Pemberian kompensasi bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensial dalam bekerja dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Sistem pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan sesuai dengan penilaian hasil kerja karyawan agar organisasi tidak kehilangan pekerja yang potensial. Hal ini juga memicu agar karyawan yang berkualitas bergabung dalam organisasi tersebut. Kompensasi juga merupakan taktik agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Didukung penelitian dari Mardijanto (2015) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan juga salah satu bagian penting bagi kemajuan organisasi. Mardijanto (2015) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan suatu tingkah laku dari seseorang pemimpin yang menyangkut

kemampuannya dalam memimpin. Karyawan membutuhkan seorang pemimpin dikarenakan adanya keterbatasan dan kelebihan dalam berperilaku dan bekerja. Seorang pemimpin diharapkan untuk memiliki sikap kepemimpinan yang komunikatif dan bijak terhadap bawahan. Pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawan untuk bekerja sesuai tujuan dan aturan agar tercapai hasil yang diharapkan. Diperkuat dengan hasil penelitian Mardijanto (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kemajuan karyawan. Komarudin (2001) dalam Insan (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Penyediaan ruang kerja yang nyaman dan aman akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan pra sarana yang disediakan harus terpenuhi dengan fasilitas seperti tersedianya toilet yang bersih, ruang tunggu yang nyaman, taman untuk bersantai, sirkulasi udara dan cahaya yang cukup untuk ruang kerja serta alat medis yang memadai. Keadaan hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan juga dapat mempengaruhi kinerja, apabila terjadi perselisihan dan ketidaknyamanan hubungan kerja akan membuat karyawan untuk memilih meninggalkan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung akan memotivasi semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kurniasih (2014)

mengemukakan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniasih (2014) tentang “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Mardijanto (2015) berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Kurniasih (2014), perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah penambahan kompensasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen. Selanjutnya terdapat perbedaan di objek penelitiannya, objek penelitian sebelumnya berada di rumah sakit Islam Banjarnegara sedangkan penelitian ini berada di RSUD Sukoharjo.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik mengambil judul penelitian sebagai berikut: “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN RSUD SUKOHARJO)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Sukoharjo?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD kabupaten Sukoharjo
2. Untuk menganalisa apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD kabupaten Sukoharjo
3. Untuk menganalisa apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD kabupaten Sukoharjo
4. Untuk menganalisa apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD kabupaten Sukoharjo

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dapat menambah dan memanfaatkan ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan untuk bisa dibagikan ilmunya kepada orang lain dan lebih mengetahui mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat dijadikan informasi untuk organisasi terutama pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Sukoharjo dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Kemudian sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.

E. Sistematika Penulisan

Agar penulisan skripsi ini sesuai dengan tujuan penelitian, maka dibuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN. Bab pendahuluan ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. Dalam bab ini akan menguraikan mengenai landasan teori, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN. Bab ini menguraikan mengenai metode penelitian yang digunakan meliputi jenis penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, definisi operasional, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN. Dalam bab ini membahas proses-proses analisis data dan pembahasan dari analisis data yang dilakukan sesuai metode penelitian.

BAB V PENUTUP. Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian serta saran yang disajikan untuk penelitian selanjutnya