

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang siap berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Disisi lain pembinaan karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Dalam lembaga atau instansi harus melaksanakan program organisasi yang diarahkan agar mencapai tujuan yang berdaya guna dan berhasil guna, salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan.

Dalam melaksanakan tugasnya seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja.¹ Jadi kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam menunjukkan hasil pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai hasil yang optimal. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan/institusi

¹Wibowo, *"Manajemen Kinerja"*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 7

sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan/institusi itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Di dalam institusi rumah sakit, sumber daya manusia yang berkompeten memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan, visi dan misi dari sebuah rumah sakit akan baik atau buruk tergantung dari kualitas sumber daya manusia. Pada kenyataannya rumah sakit merupakan salah satu contoh organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang beraneka ragam baik dari segi tingkat dan jenis tingkat pendidikan maupun tingkat keahlian.

Rumah sakit Aisyiyah Pariaman adalah rumah sakit swasta yakni salah satu Layanan Kesehatan milik Organisasi Sosial Kota Pariaman yang berwujud RSU, dinaungi oleh Pimpinan Daerah Aisyiyah organisasi sosial dan bermuat kedalam rumah sakit tipe B. Rumah sakit Aisyiyah Pariaman ini lebih kecil, tempat ini tersedia 50 tempat tidur inap, lebih sedikit dibanding setiap rumah sakit di Sumatera Barat yang tersedia rata-rata 65 tempat inap. Rumah sakit ini memiliki luas tanah 4000 dengan luas bangunan 2500. Rumah sakit ini beralamat Jl.Abdul Muis No.26 Taratak, Kota Pariaman, Sumatera Barat.²

RS Aisyiyah menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian, RS Aisyiyah mengelompokkannya menjadi dua bagian yaitu karyawan medis dan non medis. Karyawan non medis yang terdiri dari karyawan bagian keuangan,

²Profil RS Aisyiyah Pariaman

administrasi/SDI, petugas gizi, petugas cleaning servicedan karyawan lainnya serta karyawan medis terdiri dari dokter, dokter spesialis, perawat dan bidan.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan RS Aisyiyah Pariaman

No	Karyawan	Jumlah
1	Medis	59
2	Non Medis	53

Sumber :RS Aisyiyah

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan medis RS Aisyiyah yang berjumlah 59 orang lebih banyak daripada karyawan non medis RS Aisyiyah yang berjumlah 53 orang. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Kasubag ADM/SDI Ibu Fitri di RS Aisyiyah yang menyatakan bahwa, kinerja karyawan non medis lebih sedikit daripada karyawan medis.³

Menurut Simamora, menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: karakter pribadi, deskripsi pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kerja, sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

Faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor tersebut adalah kompensasi. Menurut Bangun, kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.⁴ Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama,

³Wawancara dengan Kasubag ADM/SDI RS Aisyiyah Pariaman tanggal 14 Desember 2017 jam : 10.00 wib.

⁴Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 254

kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Penulis dalam penelitian ini memfokuskan pembahasan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada karakter pribadi terhadap kinerja karyawan. Karena kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi tingkah laku dan tingkat produktivitas dari seorang karyawan secara langsung.

Setiap karyawan bekerja membutuhkan kompensasi atas hasil kerja yang mereka lakukan, karena tanpa kompensasi karyawan tentu tidak akan bisa menyelesaikan hasil pekerjaannya. Apabila kompensasi yang karyawan terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, akan mengakibatkan turun semangat kerja tersebut.

Pada RS Aisyiyah kompensasi yang diberikan yaitu berupa gaji dan tunjangan dan insentif. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan. Karena merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. RS Aisyiyah memberikan kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan mereka.

Menurut beberapa karyawan yang penulis wawancara, gaji diberikan kepada karyawan rutin setiap bulannya, tapi karyawan merasa kurang puas karena gaji mereka hanya cukup untuk kehidupan sehari-hari. Tetapi dengan adanya tunjangan serta insentif yang diterima membuat karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya.

Mengenai tunjangan, karyawan mendapatkan beberapa tunjangan diantaranya tunjangan kesehatan seperti kartu kesehatan yang bisa mereka gunakan saat mereka membutuhkan. Selanjutnya tunjangan hari raya, yang diterima menjelang hari raya datang. Serta insentif yang karyawan terima karena jam kerja karyawan melebihi jam kerja yang telah ditetapkan RS Aisyiyah.

Dengan demikian walaupun karyawan kurang puas dengan gaji yang diterimanya, tetapi dengan adanya tunjangan dan insentif tidak mengurangi karyawan untuk dapat bekerja dengan giat.

Begitupun dengan lingkungan kerja yang merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran pekerjaan dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Lingkungan kerja pada RS Aisyiyah sudah dapat dikatakan nyaman yang mana karyawan merasa betah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hanya saja kebersihan pada RS Aisyiyah perlu dikontrol kembali agar karyawan terhindar dari penyakit yang ada di sekitar RS Aisyiyah tersebut. Sehingga apabila karyawan sehat tentu akan berpengaruh pada kerjanya, serta sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman)*.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RS Aisyiyah Pariaman yaitu pada karyawan non medis. Jenis kompensasi yang penulis teliti dalam penelitian ini adalah gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan RS Aisyiyah kepada karyawannya dan lingkungan kerjadalam penelitian ini adalah kebersihan dan kenyamanan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman ?

D. Tujuan Penelitian

Sebagaimana tercantum dalam rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terkait utamanya bagi pihak-pihak berikut ini:

1. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan ilmu dan pengalaman baru bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia terutama mengenai motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Bonjol Padang.

2. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi akademik. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

3. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada RS Aisyiyah terkait variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat membantu organisasi dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

F. Penjelasan judul

Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman).

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dan lebih terarahnya penelitian ini, maka perlu dijelaskan beberapa istilah yang terkandung dalam judul penelitian ini, yaitu:

Pengaruh : Dampak positif yang mendatangkan positif maupun negatif, yang perlu dimaksud disini adalah apakah ada dampak dari motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi : Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan Kerja : Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja Karyawan : Hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila

proses kerja sesuai dengan standar atau aturan kerja sesuai target.

Jadi, yang dimaksud dengan judul dari skripsi ini adalah Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman).

G. Sistematika Penulisan

BAB I Merupakan pendahuluan sebagai dasar dan pemberi arah dalam pembahasan selanjutnya. Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan judul dan sistematika penulisan.

BAB II Merupakan landasan teori mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III Merupakan metodologi penelitian yang memuat jenis dan objek penelitian, sumber data, variabel penelitian, hipotesis, metode analisis data, pengujian statistik, dan teknik pengolahan data.

BAB IV Merupakan hasil penelitian yaitu apakah kompensasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Aisyiyah Pariaman.

BAB V Merupakan penutup yang memuat kesimpulan dan saran.