

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.

Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) dirancang dan dibangun di tanah seluas 2,000 m², dengan luas bangunan sekitar 5,000 m², pada lokasi di daerah pemukiman yang padat penduduk, dengan suasana yang tenang, aman dan nyaman, dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya. Lokasi Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) berada di wilayah Kelurahan Condong Catur, Sleman, Yogyakarta di daerah yang strategis dan mudah dijangkau, beralamat di Jl. Manggis No. 6 gempol, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta.

Visi dari Rumah Sakit Condong Catur adalah Menjadi Rumah Sakit Pilihan untuk semua lapisan masyarakat di Yogyakarta dan sekitarnya. Sedangkan Misi dari Rumah Sakit Condong Catur adalah Mampu menjadi Rumah Sakit yang dipercaya oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara professional, mampu menjalin kerjasama di bidang pelayanan kesehatan dengan berbagai pihak yang terkait, mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan internal dan external, mampu menciptakan iklim kerja yang berdisiplin dan menjunjung tinggi profesionalisme kerja dengan meningkatkan kualitas SDM yang senantiasa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu menjangkau semua lapisan masyarakat, mencakup tindakan preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Condong Catur dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada Rumah Sakit Condong Catur mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di Rumah Sakit Condong Catur.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staf HRD pada bulan Januari 2018 diketahui bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 10 pengunjung rumah sakit condong catur Yogyakarta pada bulan Januari 2018 diketahui bahwa 6 diantara 10 pengunjung yang diwawancari menyatakan bahwa mereka merasa kurang puas akan pelayanan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dengan di buktikan jam dokter yang terkadang tidak tepat waktu serta kurangnya pelayanan darurat yang seharusnya setiap rumah sakit harus mampu menanganinya.

Tabel indikasi rendahnya kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur

No.	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
1.	Tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2.	Karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani pasien maupun pengunjung
3.	Sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung

(Sumber : Wawancara bulan Januari 2018)

Rendahnya kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut ini merupakan hasil pra survey yang dilakukan kepada 30 karyawan Rumah Sakit Condong Catur mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Pra Survey 30 Responden mengenai Faktor yang harus Mendapat Perhatian Lebih untuk Mendukung Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur

No.	Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
1	Kompensasi Kerja	24	40
2	Kepuasan Kerja	15	25
3	Beban Kerja	1	1,67
4	Stres Kerja	1	1,67
5	Motivasi Kerja	19	31,6
Jumlah		60	100

Setiap karyawan dari 30 responden tersebut memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari Rumah Sakit Condong Catur untuk mendukung kinerja karyawan. Responden dalam pra survey hanya memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pra survey tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah kompensasi kerja, yaitu sebesar 40% atau sebanyak 24 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor motivasi kerja sebesar 31,6% atau sebanyak 19 responden. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur adalah beban dan stress kerja yaitu sebesar 1,67% atau sebanyak 1 responden.

Observasi dilakukan pada bulan Januari 2018 untuk mengetahui penyebab permasalahan yang terjadi pada Rumah Sakit Condong Catur. Observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Berdasarkan wawancara terhadap 10 karyawan Rumah Sakit Condong Catur dibagian HRD, *front office* dan administrasi diindikasikan terjadi penurunan kinerja karyawan yang terjadi karena kurangnya kompensasi yang mereka terima.

Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staf HRD Rumah Sakit Condong Catur gaji para karyawan sudah UMR yaitu sekitar Rp. 1,200,000 untuk yang paling rendah, namun bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja para menjadi menurun.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja Rumah Sakit Condong Catur adalah indikasi motivasi kerja. Setiap pimpinan maupun manajer dalam organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Mimimnya motivasi di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta menyebabkan lemahnya pelayanan pada konsumen serta pasien Rumah Sakit Condong Catur karena pimpinan atau manejer kurang memberikan pelatihan pada karyawan terutama bagian *front office* yang dimana mereka yang bertemu langsung kepada konsumen.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada staf HRD Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian materil maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Akibat menurunnya kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Wawancara Akibat Rendahnya Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

No.	Akibat Rendahnya Kinerja
1	Tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik
2	Beban pekerjaan karyawan bertambah karena banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu
3	Ketidakdisiplinan meningkat

(Sumber: Wawancara dengan HRD bulan Januari 2018)

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berjudul “*Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*” yang diteliti oleh Posuma (2013) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2012) dengan judul “*Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*” juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “*Efek Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Adanya penurunan motivasi kerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta.
2. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta belum memuaskan.
3. Kinerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta yang tidak stabil.

4. Masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas dari para karyawan tersebut.
5. Kurangnya disiplin kerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta.
6. Kurangnya gairah dan semangat kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target waktu yang ditentukan.
7. Kurangnya motivasi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi masalah pada efek kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta?

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta?
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta?
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta?

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja karyawan

d. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.