

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi [1]. Sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dimana kinerja karyawan diharapkan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan sehingga harapan untuk mencapai tujuan perusahaan akan tercapai. Pelayanan jasa kesehatan adalah upaya yang di selenggarakan sendiri atau kelompok dalam suatu lingkup badan atau organisasi yang berguna untuk pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan kesehatan seseorang atau kelompok. Pelayanan jasa kesehatan di tuntut untuk bisa mengoptimalkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Tenaga kesehatan adalah satu kesatuan tenaga yang terdiri dari Dokter, Perawat, ICU. Dari kategori tersebut tenaga medis yang memenuhi dengan jumlah terbesar dalam pelayanan kesehatan karena tenaga medis yang akan langsung berinteraksi dengan pasiennya namun jasa kesehatan tidak terlepas dari tenaga non medis sebab mutu pelayanan yang optimal merupakan kerja tim yang sinergi antara tenaga medis dan non medis. Rumah Sakit Setia Budi Medan merupakan satu satunya rumah sakit bedah Tulang yang terletak di jalan Masjid No.3 Tanjung Rejo Kecamatan Medan Sunggal yaitu rumah sakit memiliki 6 Dokter spesialis sebagai berikut: Pertama Bedah Orthopedic adalah yang berfokus pada cedera yang timbul di tulang, sendi dan ligamen otot, serta saraf otot. Kedua Bedah Digestif adalah yang berfokus pada penyakit bagian saluran pencernaan. Ketiga Bedah Urologi adalah yang berfokus pada penyakit saluran kemih. Keempat Bedah Plastik dan Rekonstruksi adalah fokus pada memperbaiki

kondisi fisik. Kelima Penyakit Dalam adalah yang berfokus yang mengatasi sistem organ tubuh. Keenam Bedah Orkologi adalah yang berfokus pada penyakit kanker, pembuangan tumor. Rumah Sakit Setia Budi Medan sering mendapat undangan seminar kesehatan yang di adakan oleh dinas kesehatan. Dan Rumah Sakit Setia Budi Medan juga mengadakan kegiatan kesehatan untuk masyarakat setempat yang di lakukan setahun sekali seperti pemeriksaan kesehatan dan donor darah. Oleh sebab itu karyawan harus di tuntut aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit maupun di luar rumah sakit. maka dari itu, pelayanan kesehatan harus dilakukan sungguh- sungguh dan didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi [2]. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan dalam melaksanakan tugas adalah kinerja .Karyawan menjadi sumber daya kinerja yang bisa menentukan keberhasilan rumah sakit ,Oleh sebab itu para karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan melaksanakan jadwal bekerja perminggunya.Dengan seperti itu kualitas kinerja dari para karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan dapat membuktikan bahwa bisa merawat pasien dengan sangat baik sehingga para pasien akan loyalitas terhadap Rumah Sakit Setia Budi Medan. Selain itu kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh Kompensasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi .

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi [3]. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena apa pun bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Oleh karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara Perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan rumah sakit. sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang diberikan karyawan terhadap Perusahaan. Berdasarkan wawancara yang di lakukan kepada karyawan Rumah Sakit

Setia Budi Medan bahwa Kompensasi yang di berikan kepada karyawannya Gaji yang di terima setiap bulannya dengan jumlah yang tetap dan ada Kompensasi lain yaitu insentif yang diberikan satu tahun sekali dan pemberian insentif sesuai dengan jabatannya yaitu semakin tinggi jabatan semakin tinggi insentif yang di berikan sehingga bisa menimbulkan ketidakpuasan karyawan atas yang dia lakukan dalam bekerja .Adapun kompensasi yang Lain diberikan Rumah Sakit Setia Budi Medan yaitu tunjangan hari raya yaitu semua karyawan akan di berikan tunjangan hari raya tanpa melihat status keagamaan karyawannya tersebut dan ada pun kompensasi non finansial berupa fasilitas yaitu seperti pemberian fasilitas dalam bekerja yaitu wifi dan parkir khusus karyawan dan tempat kerja yang nyaman agar karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Penelitian lainnya menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [5].

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan .Dalam suatu organisasi atau perusahaan setiap pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan memiliki cara berbeda-beda untuk dapat mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu [6]. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan, Rumah Sakit Setia Budi Medan menerapkan gaya kepemimpinan oteriter dimana karyawannya mengatakan bahwa pimpinan pada Rumah Sakit tempat mereka bekerja cenderung membuat segala keputusan berdasarkan keputusannya sendiri tanpa melibatkan orang lain, pemimpin mereka juga memberikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kehendaknya. Mereka juga merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk mengemukakan apa yang ingin mereka sampaikan. Hal tersebut membuat mereka merasa kurang antusias atau bersemangat dalam bekerja dan mereka cenderung tidak mengerjakan pekerjaan mereka secara maksimal. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya [7]. Penelitian lainnya menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [8].

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu Budaya Organisasi . Budaya Organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut [9]. Oleh karena budaya organisasi merupakan landasan berperilaku , maka anggota organisasi perlu untuk memahami nilai-nilai yang ada di dalam organisasi sehingga dapat menentukan cara bertindak dan berperilaku yang sesuai dengan budaya organisasi tempat karyawan bekerja. Dan budaya tumbuh karena di ciptakan dan dilaksanakan karena individu-individu yang ada di dalam organisasi tersebut dan diterima oleh karyawan lama mau pun karyawan baru dan juga dianggap ciri khas Perusahaan yang membedakan dengan perusahaan lainnya .Di Rumah Sakit Setia Budi Medan wajib memakai baju seragam sesuai dengan peraturan Pada rumah sakit dan juga karyawan diwajibkan senam yang dilakukan pada hari Sabtu pagi. Dan selain itu pedoman yang selalu dilakukan yaitu saling bertoleransi umat beragama bisa dilihat dari jika ada karyawan terkena musibah maka karyawan Rumah Setia Budi Medan akan saling tolong menolong dan karyawan selalu bertukar pikiran dalam melakukan pekerjaannya sehingga terciptalah kepedulian sesama karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [10]. Penelitian lainnya menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [11].

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Setia Budi Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan?

4. Apakah Kompensasi, Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan ?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan yaitu:

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X) :Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Budaya Organisasi (X_3).
3. Objek Penelitian : karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan
4. Periode Pengamatan : Tahun 2020

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi ,Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap karyawan Rumah Sakit Setia Budi Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berdampak pada Kinerja Karyawan Terhadap perusahaan dan menjadikannya sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan Rumah Sakit Setia Budi Medan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu yang berjudul : Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Utama Husada Ambulu Jember [12]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Dari segi variabel penelitian, Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan, Sedangkan penelitian ini menambahkan variabel bebas Budaya Organisasi. Alasan penulis menambah variabel Budaya Organisasi karena Budaya Organisasi adalah nilai –nilai, prinsip-prinsip, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak [13].
2. Dari objek penelitian, penelitian terdahulu objeknya pada sekolah Rumah Sakit Utama Husada Ambulu jember, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Setia Budi Medan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL