

BAB I

PENDAHULUAN

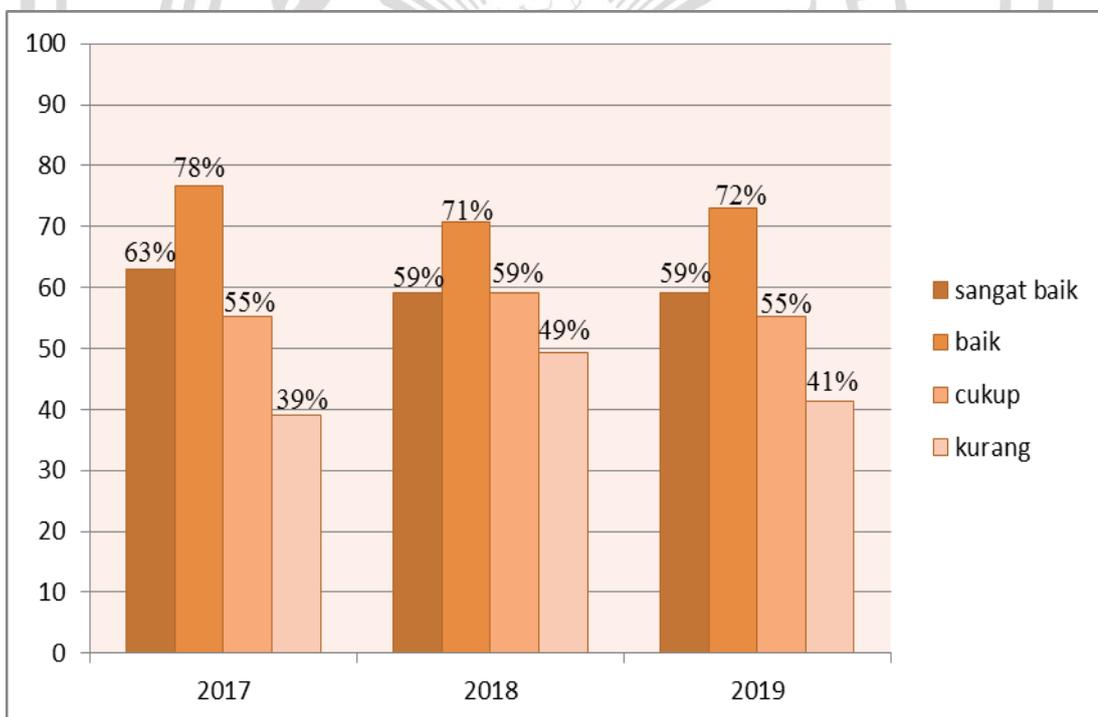
1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia pada suatu organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan dalam mencapai suatu tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Oleh karena itu suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya yang diharapkan oleh karyawan sehingga dapat bekerja secara produktif dan professional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik adalah Rumah Sakit umum swasta yang ada di Kota Gresik. Rumah Sakit merupakan sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan. Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik selalu memberikan pelayanan yang baik kepada pasiennya. Untuk menjadi rumah sakit yang terbaik, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas terjaga dan dapat terus ditingkatkan.

Menurut Mangkunegara (2013;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2011;94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Simanjuntak (2011;11) menjelaskan kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Berikut ini adalah gambar 1.1 menggambarkan tentang penilaian Kinerja Karyawan :



Sumber : Kasi Diklat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik 2019

Gambar 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
Tahun 2017-2019

Dari gambar 1.1 bahwa pada penilaian seluruh karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik tahun 2017-2019 mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2017 – 2018 karyawan yang memiliki nilai baik mengalami penurunan kemudian pada tahun 2018-2019 nilai baik mengalami peningkatan. Begitu pula dengan nilai cukup bahkan mengalami penurunan. Harapan dari rumah sakit para karyawan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga penilaian kinerjanya bisa terus meningkat. Untuk karyawan yang mendapat nilai cukup dan kurang akan dievaluasi ulang selama 3 bulan untuk perbaikan kinerjanya.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo dalam sutrisno, 2014;111).

Menurut Mangkunegara (2000;93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Untuk meningkatkan motivasi para perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik memberikan upah, tunjangan dan insentif sesuai dengan kemampuan dan jabatan para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan sesuai

dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pernyataan diatas didukung oleh Hasibuan (2011;14).

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi (Ardana,dkk 2011:84). Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, *skill* yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting Hasibuan (2007;185). Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, apabila kepuasan kerja rendah, maka akan berdampak pada rendahnya kinerja sangat

penting untuk memperhatikan kepuasan kinerja karyawan selalu baik dan dapat meningkatkan kualitas yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi ini yaitu : “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik
2. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik

3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik

1.4 Manfaat

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik

2 Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang ekonomi dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik