

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

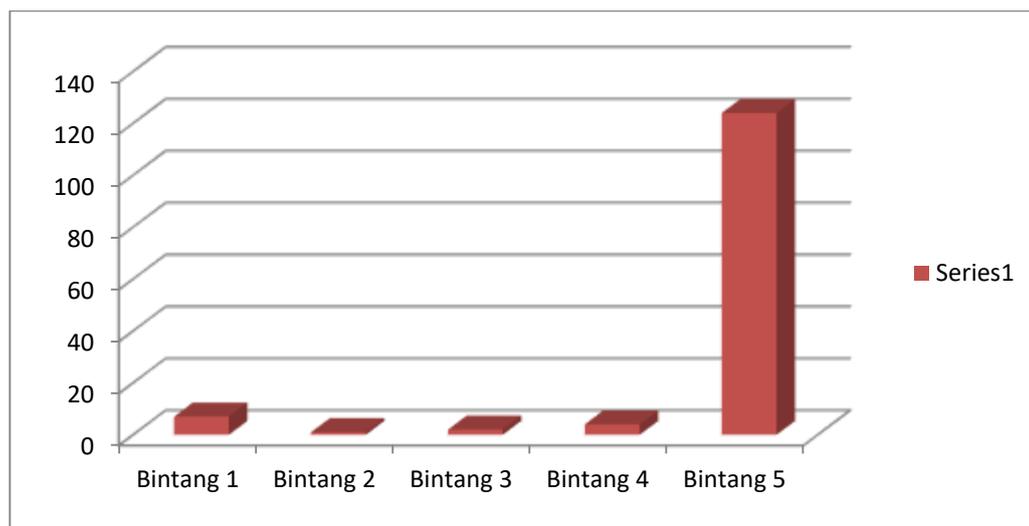
Dalam era kompetisi sekarang ini setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakannya tugasnya.

Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia

merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi Handoko (2009;193).

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 di pengaruhi 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 perawat.



Gambar 1.1
Penilaian Kinerja Perawat
RS Semen Gresik

Berdasarkan data pada gambar 1.1 menunjukkan dari bintang 1 sampai bintang penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Semen Gresik bahwa yang memperoleh bintang 1 sebanyak 7 orang, bintang 2 sebanyak 1 orang, bintang 3 sebanyak 2 orang, bintang 4 sebanyak 4 orang dan yang memperoleh bintang 5 sebanyak 124 orang.

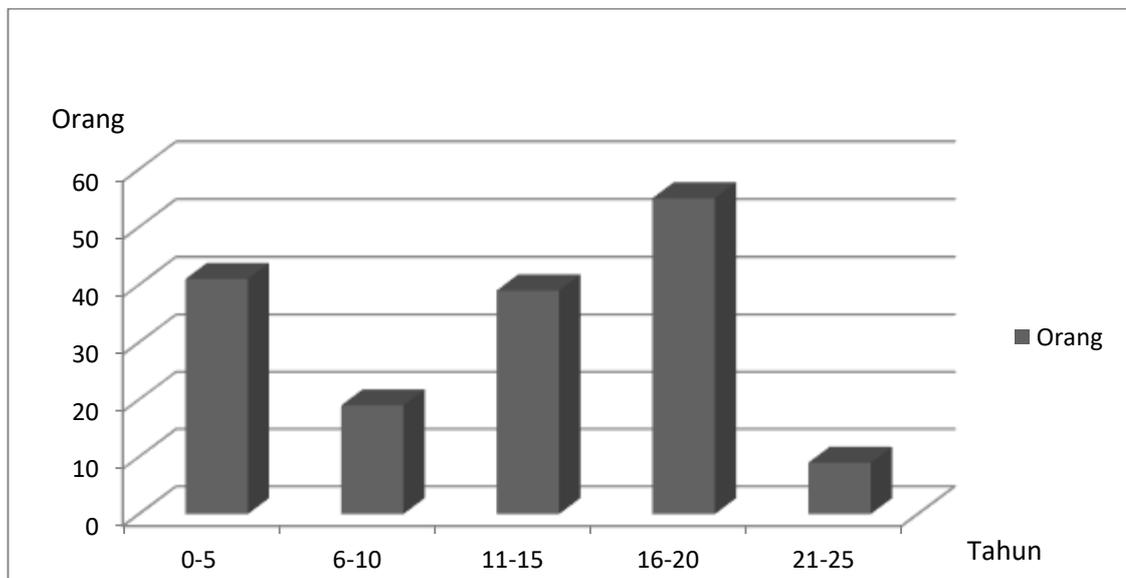
Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, 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 Semen 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 seorang pelamar hendaknya mendapatkan pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai 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. Skill seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

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 daripada 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 kerja perawat agar kinerja perawat selalu baik dan dapat meningkatkan kualitas yang baik. Berikut grafik data turn over perawat tahun 2015 – 2017 yaitu :



Gambar 1.2
Data Turn Over Perawat
Periode 5 Tahun

Berdasarkan grafik diatas pada periode 0-5 tahun turn over sebanyak 41 orang, pada periode 6-10 tahun sebanyak 19 orang, pada periode 11-15 tahun sebanyak 39 orang, pada periode 16-20 tahun sebanyak 55 orang dan pada periode 21-25 tahun 9 orang diperoleh bahwa data turn over perawat RS. Semen Gresik tertinggi pada periode 16-20 tahun sebanyak 55 karyawan yang mengundurkan diri.

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 PERAWAT PADA RUMAH SAKIT SEMEN GRESIK”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Semen Gresik?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Semen Gresik?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Semen Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Semen Gresik.
2. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Semen Gresik.
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Semen Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.

2. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama, serta sumbangan pemikiran dan informasi khususnya bagi mahasiswa yang mendalami bidang manajemen sumber daya manusia dan bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik, sebagai bahan bacaan dan pembelajaran bagi mahasiswa lainnya.

3. Bagi Rumah Sakit Semen Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi Rumah Sakit Semen Gresik dalam memberikan motivasi kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja perawat.