

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Gibson, 1994). Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Hunt and Osborn, 1991). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan, visi dan misi perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan etika (Veithzal R., 2005). Beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prioritas yang cukup penting untuk diamati, dievaluasi serta menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu atau kelompok karyawan, karena berkaitan dengan pencapaian kuantitas, kualitas dan target kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian atau perwujudan tujuan, visi dan misi perusahaan.

Salah satu tujuan penting perusahaan adalah menghasilkan kinerja secara efektif. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan menggunakan metode dan skenario dalam bentuk tindakan atau aktivitas yang disebut strategi. Strategi tersebut mencakup formulasi tujuan dan seperangkat rencana aksi untuk pencapaian tujuan. Ketika para manajer akan mengeksekusi strategi, maka mereka harus melibatkan sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi. Mereka harus memahami kapasitas sumberdaya manusia yang mereka miliki, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja mereka. Keefektifan perusahaan ditentukan oleh apakah perusahaan dapat memuaskan kebutuhan *stake holder*. *Stake holder* meliputi: pemegang saham yang menginginkan laba dan investasinya, pelanggan yang menginginkan produk dan pelayanan yang berkualitas, karyawan yang menginginkan pekerjaan yang menarik dan kompensasi yang sepadan dengan upayanya, serta masyarakat yang menginginkan perusahaan berkontribusi pada aktivitas dan proyek lingkungan. Manajemen sumberdaya manusia adalah kebijakan, praktek dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. (Tjahjono H.K., 2009). Sumberdaya manusia merupakan sebuah aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan, oleh karena itu peranan sumberdaya manusia menjadi salah satu faktor yang penting dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga langkah pemberdayaan dan perhatian akan kondisi sumberdaya manusia merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh para manajer maupun pimpinan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, wawasan serta hubungan dan komunikasi agar tercipta iklim

kerja yang kondusif sesuai dengan konsepsi tujuan dan sasaran perusahaan. (Mathis, R.L. & Jackson J.H., 2006).

Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda merupakan Badan Layanan Umum Daerah yang dikelola oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Rumah Sakit Umum Kalianda dipimpin oleh seorang Direktur berdasarkan hasil penilaian, kompetensi dan uji kelayakan. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda membawahi semua lini jabatan karyawan termasuk bidang administrasi dan keuangan serta tenaga medis dan penunjang medis. Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda yang terdiri dari tenaga manajemen, tenaga media, tenaga paramedis, tenaga paramedis nonperawatan, adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer.

Rumah Sakit Umum Daerah memiliki dan menerapkan motto “memberikan pelayanan terbaik dan tercepat”. Penerapan motto ini merupakan program peningkatan pelayanan terhadap pasien, diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan medis dan administrasi bagi masyarakat Kalianda dan sekitarnya sebagai pengguna jasa layanan kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda. Namun, dalam pelaksanaan dalam penerapan motto ini masih terkendala pada sumberdaya manusia karyawan, yang di antaranya meliputi kedisiplinan, keramahtamahan dan kesiapan tenaga medis dan penunjang medis kepada masyarakat sebagai pengguna jasa layanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda.

Permasalahan dan kendala yang ditemukan dalam pemberian layanan kesehatan bagi masyarakat di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda adalah terkait dengan ketidakdisiplinan mengenai kehadiran dokter yang sering terjadi sulit ditemui oleh pasien saat dibutuhkan, ketidakramahan tenaga medis dan penunjang medis dalam melayani masyarakat, ketidaksiapan serta ketidaktanggapan tenaga medis dan penunjang medis dalam memberikan pertolongan kepada pasien secara cepat dan tepat. Permasalahan tersebut dikaitkan dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan tidak luput dari peran figur seorang pemimpin untuk mewujudkan sumberdaya manusia yang kompeten dan tangguh dalam suatu perusahaan yang bertanggung jawab mengelola dan memberdayakan karyawannya agar memiliki wawasan, pengalaman, keahlian serta perilaku dan komunikasi yang sesuai dengan budaya dan tujuan perusahaan serta mampu memberikan dorongan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hal lain yang patut diperhatikan berkaitan dengan permasalahan tersebut ialah mengenai sejauh mana peranan program keadilan distributif kompensasi yang diterapkan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda. Keadilan distributif kompensasi yang diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian penerapan sistem kompensasi yang mampu memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda dalam meningkatkan kinerja karyawannya, seperti yang dikemukakan oleh Gibson (1996), bahwa salah satu tujuan program kompensasi ialah memotivasi

karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Pendapat dari Tjahjono H.K. (2009), bahwa rencana kompensasi yang berupa gaji dimaksudkan untuk memotivasi, mengarahkan dan mengontrol perilaku pekerja.

Miftah T. (1999) mengutip Teori Motivasi dari McClelland yang menyatakan bahwa, manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Menurutnya, prestasi manusia dalam bekerja ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. McClelland juga berpendapat bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis berniat untuk melakukan kegiatan penelitian mengenai: **“Pengaruh Kepemimpinan, Keadilan Distributif Kompensasi, Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Berafiliasi, dan Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda Kabupaten Lampung Selatan”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda?

2. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda?
3. Apakah kebutuhan untuk berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda?
4. Apakah kebutuhan untuk beafiliasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda?
5. Apakah kebutuhan kekuasaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda?

C. Tujuan penelitian

Tujuan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda.
2. Untuk menganalisa pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda.
3. Untuk menganalisa pengaruh kebutuhan untuk berprestasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda.
4. Untuk menganalisa pengaruh kebutuhan untuk berafiliasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda.
5. Untuk menganalisa pengaruh kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kalianda:
 - a. Memberikan sumbangan informasi evaluasi mengenai kepemimpinan, keadilan distributif kompensasi, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan yang dipersepsikan oleh karyawan.
 - b. Sebagai bahan referensi untuk dasar membuat kebijakan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, serta hasil penelitian ini merupakan informasi umpan balik dalam hal pengelolaan sumberdaya manusia yang ada dalam rumah sakit.
2. Bagi akademik:
 - a. Memperoleh pengetahuan dan sumbangan yang berarti dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan, keadilan distributif kompensasi, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan dan terhadap kinerja karyawan rumah sakit.
 - b. Menjadi referensi penelitian yang selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, keadilan distributif kompensasi, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja karyawan terutama pada karyawan rumah sakit.

3. Bagi penulis:

Sebagai tambahan pengetahuan teoritis, dan pengalaman praktek lapangan mengenai implementasi teori yang dipelajari yang berhubungan dengan dinamika dan pengelolaan sumberdaya manusia pada rumah sakit.