

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat terus menerus memperbaiki kinerja dalam memenuhi kebutuhan konsumennya. Perusahaan yang mempunyai kinerja terbaik akan dapat bertahan hidup dan bersaing dengan perusahaan lain.

Keadilan distributif kompensasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam perusahaan. Akan tetapi tidak hanya pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan, akan tetapi motivasi juga perlu diperhatikan. Karena dengan motivasi yang kuat maka kinerja pegawai akan lebih baik. Dengan terpenuhinya kompensasi dan motivasi yang baik tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan

kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di RS X di kabupaten Magelang. Dikarenakan permasalahan muncul di RS tersebut. Permasalahannya adalah adanya ketidaknyamanan pegawai RS X dalam hal kurang pemerataan pemberian kompensasi dan kurang adanya motivasi. Adanya masalah tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai RS X. Untuk menjamin keselarasan tujuan, pimpinan RS X bisa memberikan perhatian dengan pemerataan kompensasi karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Mc.Clelland sebagai faktor pendukung penelitian. Peneliti menggunakan teori tersebut karena menurut peneliti teori yang dikemukakan Mc. Clelland mengandung poin poin yang akan peneliti gunakan untuk penelitian.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Dimas Setiadi Nugroho (2010) dan penelitian yang dilakukan Ahmad Fauzi (2005). Dalam penelitian tersebut hasil penelitian membuktikan keadilan distributif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN**

MOTIVASI, TERHADAP KINERJA PEGAWAI MEDIS DI RUMAH SAKIT X DI KABUPATEN MAGELANG.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas permasalahannya adalah:

1. Apakah Keadilan Distributif Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Medis Di RS X Di Kabupaten Magelang?
2. Apakah Motivasi Dari Aspek Kebutuhan Akan Berprestasi, Kebutuhan Akan Berafiliasi Dan Kebutuhan Akan Kekuasaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Medis Di RS X Di Kabupaten Magelang?
3. Apakah Keadilan Distributif Kompensasi Dan Motivasi Dari Aspek Kebutuhan Akan Berprestasi, Kebutuhan Akan Afiliasi Dan Kebutuhan Akan Kekuasaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Medis Di RS X Di Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai medis Di RS X Di Kabupaten Magelang.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi dari aspek kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai medis Di RS X Di Kabupaten Magelang.

3. Untuk menganalisis apakah keadilan distributif kompensasi dan motivasi dari aspek kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai medis Di RS X Di Kabupaten Magelang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Praktek

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui keadilan dalam kompensasi dan motivasi kerja

3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.