

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan pasti menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari sumber daya tersebut yang mempengaruhi kinerja ataupun output perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan paling rumit dalam penanganannya, pengambilan kebijakan yang tidak tepat terkait dengan permasalahan sumber daya manusia akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini. Rumah sakit harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Keberhasilan kinerja karyawan menjadi tujuan utama setiap perusahaan, akan tetapi penghambat dari tujuan tersebut pun tidak luput dan kadang tidak dapat dihindari.

Rumah Sakit Islam Garam Kalianget merupakan salah satu rumah sakit anak perusahaan PT Garam (Persero). Rumah sakit ini merupakan sebuah rumah sakit swasta tipe “D” yang ada di Kabupaten Sumenep tepatnya di Kecamatan Kalianget. RSI Garam Kalianget merupakan satu-satunya rumah sakit swasta di daerah sumenep, dimana kinerja seorang pegawai akan menjadi tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan dan pelayanan yang baik dari pegawai merupakan keharusan untuk menciptakan keunggulan dan menjaga reputasi dalam sebuah organisasi.

Mayoritas karyawan tenaga medis di Rumah Sakit Islam Garam Kalianget saat ini berstatus sebagai karyawan tetap dan sebagian karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap saat ini menggunakan sistem kerja kontrak. Beberapa bagian rumah sakit masih kekurangan karyawan, sehingga beberapa karyawan diberi tanggung jawab ganda yang berdampak pada beban kerja yang akan meningkat. Untuk mengatasi pekerjaan ganda karyawan, sebelumnya dilakukan analisis pekerjaan terlebih dahulu agar beban kerja yang diterima tidak terlalu berlebihan dengan adanya penambahan beban kerja sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal.

Dan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terjadi karena kurangnya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatannya berkerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan tenaga medis Rumah Sakit Islam Garam Kalianget gaji karyawan sudah UMR untuk yang paling rendah, namun bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. Karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan.

Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Garam Kalianget juga kurang kondusif karena keterbatasan ruang bagi karyawan sehingga mengakibatkan karyawan kurang leluasa dalam menjalankan tugasnya.

Apabila pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan karyawan, kompensasi yang tidak disesuaikan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan karena karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, demikian juga sebaliknya apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kemampuan karyawan, kompensasi yang disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan dan lingkungan kerja yang sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi.

Beberapa bulan terakhir ini output yang dihasilkan oleh karyawan tenaga medis RSI Garam Kalianget Sumenep mengalami penurunan yang disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh rumah sakit. Penurunan kinerja karyawan tenaga medis RSI Garam Kalianget Sumenep dapat dilihat melalui data dibawah ini.

Tabel 1

Target dan Pencapaian Karyawan Tenaga Medis (Januari-Desember 2018)

No.	Bulan	Pencapaian	Target
1.	Januari-Maret	76%	100%
2.	April-Juni	80%	100%
3.	Juni-September	100%	100%
4.	Oktober-Desember	99%	100%

Sumber: RSI Garam Kalianget Sumenep, 2018

Dilihat dari tabel pencapaian target diatas bahwa selama bulan januari hingga bulan desember, karyawan tenaga medis RSI Garam Kalianget Sumenep tidak mampu mencapai target yang ditetapkan akibat beban kerja yang tinggi dan sumber daya manusia yang kurang memadai. Faktor lain yang mengakibatkan tidak tercapainya target yaitu kompensasi yang dinilai rendah dan tidak disesuaikan dengan tingginya beban kerja yang diberikan, suasana kerja yang ada dirumah sakit juga dinilai kurang kondusif. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan efesien. Saat ini jumlah karyawan tenaga medis di Rumah Sakit Islam Garam Kalianget mencapai 190 orang.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis Di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget ?
4. Apakah Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget ?
5. Manakah diantara variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.

3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.
4. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.
5. Untuk mengetahui manakah diantara variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Sebagai masukan atau input bagi perusahaan yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya masalah Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan Tenaga Medis.

2. Kontribusi Teoritis

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.

3. Kontribusi Kebijakan

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.