

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Layanan khusus yang meliputi layanan kesehatan terjangkau, ambulans bagi masyarakat kurang mampu . Dari beberapa hal yang ada diatas dapat kita lihat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan tetap maupun *outsourcing* PT. ARDIAN PUTRA MANDIRI mitra (rumah sakit adi husada undaaan wetan). Untuk mendapatkan hasil yang diharapkan maka semua element agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, kompensasi yang sesuai, dan lingkungan kerja yang

mendukung sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. . Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (Reskar R. 2011: 7) :

- a. Motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, *insentif*
- b. Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi –konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.
- c. Motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*). Kita semua termotivasi, baik positif maupun *negative*

Kompensasi juga tidak kalah penting di sebuah perusahaan Karena dengan kompensasi yang sesuai, Bisa memberi kesejahteraan seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti : bonus, komisi, *profit sharing, piece rate plans*). Sedangkan benefit adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pensiun). Pembayaran (*pay*) adalah penerimaan karyawan secara nyata sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Dari penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam rangka kontribusi yang diberikan dalam bentuk, seperti upah atau gaji, *reward*, insentif atau bonus, komisi, dan lain-lain. Pemberian kompensasi yang diberikan diterima oleh karyawan secara bulanan, mingguan,

atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan sesuai dengan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Tanpa Lingkungan kerja yang mendukung operasional, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Pengertian lingkungan kerja menurut para ahli :

Menurut Sedarmayanti (2011:2) mendefinikan bahwa:

“Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .”

Ada pun salah satu variabel penting untuk memajukan ketiga variabel di atas adalah produktivitas kerja karena, Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan dan menciptakan etos kerja yang teratur dan maksimal terhadap perusahaan,

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu ,Menghormati keberagaman dan perbedaan individu, Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan Mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Dalam hal ini Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan , sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Kesehatan dengan misinya yaitu menjadi rumah sakit terpercaya dengan pelayanan kesehatan profesional yang handal dan mampu berkembang secara berkesinambungan, dikenal secara nasional maupun internasional.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja outsourcing karyawan PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo penempatan di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya ?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja outsourcing karyawan PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo penempatan di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya ?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja outsourcing karyawan PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo penempatan di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya ?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo penempatan di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya ?

1.3 Tujuan penelitian :

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo penempatan di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan .
2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan *outsorsing* pada PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo penempatan di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan .
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan *outsorsing* pada PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo penempatan di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan .
4. Faktor motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan *outsorsing* pada PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo penempatan di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan :

1. Bagi PT. Ardian Putra Mandiri diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan Motivasi, fasilitas dan lingkungan kerja Dalam Upaya Meningkatkan prestasi dan Produktivitas Kerja Karyawan *outsorsing*, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Motivasi, fasilitas dan lingkungan kerja Dalam Upaya Meningkatkan prestasi dan Produktivitas Kerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek.

