BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan di era global menuntut perusahaan untuk dapat bekerja lebih efisien dan efektif agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjaga. Hal tersebut dapat dilihat dari sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015). Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi dan tidak dapat dipisahkan dari efektivitas organisasi. Untuk mencapai Visi dan Misi organisasi, perlu penyesuain sumber daya manusia dengan lingkungan. peningkatan kinerja memerlukan sumber daya manusia yang kompeten.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapa oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat krusial untuk diteliti, dikarenakan kinerja karyawan dapat memberikan informasi mengenai performa dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada kualitas kinerja karyawan, oleh sebab itu suatu organisasi dituntut untuk dapat terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Faltor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan kompensasi (Simamora, 2016). Hasil pengamatan yang telah dilakukan di rumah sakit hasta husada kepanjen malang menunjukan bahwa kompetensi masih kurang karena masih ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keterampilan dan bidangnya. Pengamatan lainnya menunjukan bahwa kompensasi dan motivasi masih kurang maksimal dikarenakan ada beberapa hal yang masih belum bisa diberikan secara masksimal oleh pihak rumah sakit terhadap karyawan seperti pemberian pendidikan dan pelatihan untuk karyawannya dan rumah sakit ini juga masih dalam proses pengembangan terakit perihal fasilitas penunjang kinerja karyawannya

Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan fondasi mendasar dari karakteristik seseorang dalam hal menyeimbangkan tindakan, pemikiran dan situasi, serta mendukungnya dari waktu ke waktu. Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Faktor lain yang memengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan adalah kompensasi, yang mencakup pendapatan dalam bentuk uang atau barang. Suranto (2018) sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan rumah sakit untuk memberikan kinerja yang optimal. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai untuk kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi

untuk bekerja dengan baik dan bertahan dalam lingkungan kerja yang menantang.

Motivasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja Karyawan. Sayekti (2019) motivasi yang tinggi dapat menjadi pendorong utama dibalik kinerja yang baik di rumah sakit. Faktor – faktor motivasi seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memacu karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka lakukan.

Rumah sakit hasta husada kepanjen malang merupakan organisasi yang bergerak di sektor pelayanan kesehatan khusus bedah dan satu – satunya rumah sakit khusus bedah di kabupaten malang yang didirikan pada tanggal 11 maret 2001 dan telah banyak berhasil mendapatkan akreditasi oleh Kars, Perdana dan Snars. Rumah sakit ini terletak di kel. Kepanjen, Kec. Kepanjen, Kab. Malang.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nenny rinawati (2016) menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan baik secara sendiri – sendiri (parsial) maupun bersama – sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. MBK Wilayah Bandung. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dimana penelitihan ini dilakukan di rumah sakit hasta husada kepanjen malang. Alasan memilih lokasi ini karena belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu peneliti sangat tertatik untuk mengambil judul penelitian "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan Rumah Sakit Hasta Husada Kepanjen Malang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peniliti membuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Hasta Husada Kepanjen Malang?
2. Bagaimana pengaruh Komepensasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Hasta Husada Kepanjen Malang?
3. Bagiamana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Hasta Husada Kepanjen Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Hasta Husada Kepanjen Malang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Hasta Husada Kepanjen Malang.
3. untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Hasta Husada Kepanjen Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan ilmu-pengetahuan serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada. Sehubungan dengan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada rumah sakit.

2. Manfaat praktis :

   Penulis mengharapkan penelitian ini bermanfaat bagi :

   a. Bagi Perusahaan

      Dari temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada manajer Rumah Sakit Hasta Husada. Informasi ini diharapkan mampu memberikan wawasan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit tersebut, sehingga manajer dapat membuat keputusan yang bijak untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Hasta Husada.

   b. Bagi Peneliti

      Meningkatkan kecerdasan analisis dan memperdalam pengetahuan terhadap situasi aktual di lapangan yang berkaitan dengan kinerja seorang karyawan, khususnya terkait dengan gambaran kompetensi, kompensasi, dan motivasi. Hal ini bertujuan agar kita dapat lebih terperinci dalam mengamati sejauh mana tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan

c. Bagi Pihak Lain

Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan yang lebih kokoh terhadap teori-teori tentang kompetensi, kompensasi, dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang berharga atau dapat digunakan sebagai data sekunder dan kontribusi pemikiran berharga untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pemahaman terkait kinerja pegawai.