

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini banyak sekali didirikan rumah sakit – rumah sakit baru, bahkan untuk rumah sakit-rumah sakit negeripun sekarang mulai banyak yang merenovasi ulang gedungnya dengan gaya arsitektur seperti hotel atau apartemen. Hal ini menunjukkan bahwa bisnis rumah sakit mempunyai prospek yang cukup baik mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar serta tingkat kepercayaan masyarakat untuk berobat ke rumah sakit masih tinggi, bahkan untuk masyarakat yang tinggal di pedesaanpun sekarang ini lebih mengutamakan untuk berobat ke rumah sakit daripada ke dukun. Dengan semakin banyaknya rumah sakit yang berdiri membuat persaingan dibisnis rumah sakit semakin menjadi ketat, hanya rumah sakit dengan layanan terbaiklah yang dapat memenangkan persaingan ini. Sekarang ini masyarakat sadar bahwa pasien dapat disembuhkan lebih cepat atau diringankan beban penderitanya jika ditunjang dengan pelayanan non medis yang diberikan pihak rumah sakit.

Dengan mengandalkan layanan sebagai kunci utama untuk memenangkan persaingan ini, berarti hal-hal yang membantu mewujudkan sebuah layanan terbaik menjadi perhatian tersendiri. Salah satu hal yang menjadi perhatian pihak rumah sakit adalah kepuasan karyawan, kepuasan karyawan memiliki arti bahwa karyawan tersebut senang dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan selalu

bersikap positif dalam menghadapi segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Dengan tercapainya kepuasan karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan dapat membantu dalam menghadapi persaingan.

Salah satu sumber dari kepuasan karyawan adalah kompensasi, yang mana kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diterima karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik, setia pada tempat mereka bekerja dan mau untuk berusaha semaksimal mungkin demi kemajuan organisasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak melalui sistem pengupahan akan menciptakan suatu hubungan organisasional yang aman dan harmonis. Disamping itu pemberian kompensasi secara non finansial juga membantu menciptakan suatu keadaan yang kondusif, sehingga kinerja organisasi tidak perlu lagi terganggu dengan aksi-aksi demonstrasi dan pemogokan karyawan. Berdasar pemahaman tersebut untuk memenangkan persaingan ini faktor kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak luput dari perhatian pihak rumah sakit.

Selain itu kondisi kerja juga menjadi perhatian pihak rumah sakit karena hal tersebut mempengaruhi kenyamanan dalam melaksanakan tugas, termasuk didalamnya penyediaan sarana dan alat kerja dengan teknologi maju seperti sekarang ini, selain dapat meningkatkan kinerja juga memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Saat ini R.S Griya Husada untuk standar gaji minimum yang dipakai sudah sesuai dengan upah minimum daerah, karena pihak manajemen rumah sakit sadar bahwa agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya mereka harus mendapatkan kompensasi yang layak. Satu hal yang menarik disini adalah Rumah sakit ini berdiri di Kartasura sebuah kota kecil yang memiliki standar upah

minimum daerah yang kecil , padahal karyawan di R.S Griya Husada sebagian besar dari kota lain yang memiliki standar upah minimum yang sedikit lebih tinggi, mengingat untuk tenaga medis dari daerah sekitar sulit didapat. Tetapi kinerja karyawan dalam bekerja tetap tinggi. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan R.S Griya Husada, Kartasura”.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Bagaimana pengaruh antara kompensasi yang diterima karyawan R.S Griya Husada, Kartasura terhadap kinerja karyawan.
2. Faktor apakah yang menjadi faktor paling dominan diantara (hubungan) kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada R.S Griya Husada, Kartasura.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Griya Husada Kartasura.
2. Untuk mengetahui faktor kompensasi apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan serta saran untuk meningkatkan pelayanan pasien R.S Griya Husada Kartasura khususnya dan perusahaan pada umumnya. Selain itu penelitian juga diharapkan berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan dan keputusan, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

