

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pegawai yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, menilai sumber daya manusia sangat unggul dari pada sumber daya lain dalam melakukan persaingan, pandangan konservatif terhadap menilai karyawan atau tenaga kerja tidak sepenting sumber daya lain, melainkan dengan pandangan baru, tenaga kerja atau karyawan sangat bernilai dibanding sumber daya lain. Tidak adanya kepemilikan terhadap sumber daya manusia dan sulitnya sumber daya manusia ditiru oleh perusahaan lain itulah penyebab perusahaan menilai sumber daya manusia melebihi sumber daya lain.

Sumber daya manusia dengan perkembangan yang dinamis memberi sebab tiap-tiap perusahaan, instansi pemerintah di indonesia melakukan upaya dengan melakukan perubahan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat untuk unggul dan memiliki nilai kompetensi dibidangnya. Disebuah bidang organisasi yang terpenting adalah sumber daya manusia sehingga organisasi harus dapat memaksimalkan sumber daya manusia seefektif mungkin. Organisasi yang dinamis membutuhkan tenaga kerja dengan kemampuan terhadap bidangnya. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan organisasi dalam guna mendukung operasional organisasi. Kemampuan individu yang bermutu unggul secara sistematis boleh jadi merupakan salah satu tujuan yang mesti di usung ketika suatu perusahaan bermimpi menjadi yang terbaik. Dalam guna meningkatkan

kualitas sumber daya manusia dengan kinerja yang diharapkan organisasi dalam mendapatkan hasil yang baik dan berpengaruh secara internal dan secara umum yaitu external.

Kepuasan kerja memiliki kaitan penting pada organisasi artinya karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai saat menjalankan kinerja, nantinya berimbas pada peningkatan produktivitas pada organisasi yang akan semakin meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh, sebelum melakukan pelayanan operasional organisasi harus terlebih dahulu memberikan kepuasan bagi pegawai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap pekerja memiliki kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja akan memberikan dampak pada pegawai dengan begitu pekerja pun akan dengan tulus ikhlas dan senang hati dalam menjalankan pelayanan yang optimal. Pengaruh pada produktivitas organisasi seorang pegawai dalam beroperasi pada suatu instansi atau organisasi tentunya mempunyai masalah yang mendasar dalam menjalankan kerja dimana seorang pegawai akan mempunyai tingkatan produktivitas yang sama saat menjalankan kinerja.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting pada suatu organisasi dan dioperasikan untuk menjalankan kegiatan operasional kerja. Lingkungan kerja tentunya sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk sarana bagi setiap pegawai saat menjalankan tugas yang diinteruksi oleh organisasi. Jika lingkungan kerja di dimana tempat pegawai bekerja dengan baik maka pekerjaan yang dilakukan pegawai akan selesai dengan hasil yang optimal. Dan jika lingkungan kerja kurang menyenangkan maka pekerjaan yang dilakukan pegawai

tidak akan beroperasi dengan optimal, maka dampak dari lingkungan yang tidak baik dalam organisasi mengakibatkan stres kerja yang dialami oleh pegawai. Pencapaian organisasi akan menurun jika perusahaan tidak memperhatikan lingkungan kerjanya. Jika lingkungan kerja baik maka stres yang dialami oleh pegawai akan dapat terkendali saat melakukan kerja, tentunya lingkungan kerja yang diberikan organisasi memiliki dorongan yang baik atau buruknya produktivitas pegawai dalam menjalankan pelayanan

Rumah Sakit Umum daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Salah satu instansi pemerintah daerah pada bidang pelayanan tentunya terhadap manajemen pelayanannya yang merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan guna mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan dirumah sakit dengan mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain. Tentunya ilmu pengetahuan yang berkembang sangat pesat ini yang harus diikuti dalam memberikan pelayanan bermutu yang harus dikembangkan dalam memperhatikan sumber daya pada pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan peran insentif terhadap produktivitas pada ketentuan standar operasi prosedur rumah sakit.

Peran insentif tentunya dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas pekerja dengan optimal, pegawai yang berada didalam lingkungan organisasi tidak hanya sebagai objek pencapaian tujuan, tetapi juga sebagai subjek yang memiliki peran dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi. Maka karena itu, manajemen sumber daya manusia suatu kegiatan yang harus dilakukan

pada setiap organisasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Insentif diberikan tergantung pada prestasi atau kinerja pegawai, sedangkan upah atau gaji adalah sesuatu yang harus diberikan. Semakin tinggi beban dan prestasi kerja, semakin besar insentif yang diterima. Setiap perusahaan atau lembaga menetapkan target yang tinggi dan jika berhasil akan diberikan tambahan penghasilan. Pemberian insentif berpengaruh untuk memberikan tanggung jawab serta dorongan kepada pegawai.

Fungsi utama dalam pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kualitas kerja individu dan kelompok dan tanggung jawab serta dorongan kepada pegawai. Insentif memastikan bahwa karyawan mengarahkan upaya mereka untuk mencapai hasil dan tujuan organisasi. Kebutuhan tiap pegawai memiliki perbedaan baik jenis maupun tingkatannya, bahkan pegawai memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan terus meningkat dari waktu ke waktu dan pegawai selalu berusaha dengan maksimal dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Produktivitas kerja pegawai pada umumnya adalah hasil pencapaian pegawai dari seluruh kegiatan yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu utama yang perlu diperhatikan oleh instansi untuk menilai kinerja pegawai adalah dengan menilai tingkatan kehadiran pegawai. Kehadiran pegawai adalah hal penting bagi instansi, berapapun pegawai yang ada, jika banyak pegawai yang tidak masuk kerja maka secara kualitas kinerja pegawai akan sulit tercapai.

Salah satu cara mengoptimalkan produktivitas adalah insentif. Salah satu aspek penting dalam meningkatkan keberhasilan dalam bentuk mendorong

pegawai pencapaian tujuan, produktivitas menjadi perhatian utama sebagian besar instansi/perusahaan.

Produktivitas memberikan dampak efektif dan efisien sebuah organisasi. Yang mempengaruhi pada tujuan yang akan dicapai oleh seorang pegawai terhadap kinerja untuk meningkatkan produktivitas apabila harapan tidak realistis dan sulit dicapai, kinerja pegawai memberi dorongan untuk berupaya mencapai tujuan yang tidak realistis, maka kinerja pegawai akan berpengaruh pada produktivitas pegawai. Maka karena itu perusahaan ataupun instansi harus dapat memberikan sesuatu yang dapat membuat para pegawainya meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan agar perusahaan atau instansi dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya.

Hasil observasi yang telah dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, yaitu masih adanya pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Adanya pegawai yang sering menunda pekerjaan yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Daerah aek kanopan. Menurunnya produktivitas kerja karyawan dimungkinkan karena masih kurang sesuai insentif yang diberikan dengan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan Latar Belakang masalah ini, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan

Peran Insentif terhadap Produktivitas Pegawai RSUD Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kurangnya produktivitas pegawai RSUD Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara
2. Kurangnya kepuasan kerja karena tidak bersikap adil dan wajar dalam memberi gaji
3. Adanya pemberian insentif pada pegawai yang tidak sesuai
4. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Peran Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai RSUD Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dapat diambil sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh pada Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aek kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara ?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh pada Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aek kanopan Kabupaen Labuhanbatu Utara ?
3. Apakah Peran Insentif berpengaruh pada Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aek kanopan Kabupaten lanuhanbatu Utara ?
4. Bagaimanakah Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Peran Insentif Produktivitas Pegawai Berpengaruh Pada Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu utara secara bersama-sama ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan dari Rumusan masalah ini merupakan suatu pertanyaan untuk mendapatkan jawaban dalam penelitian. Agar penelitian yang dilakukan dapat mencapai tujuan yang diharapkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aek kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Untuk menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aek kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Untuk menganalisa Pengaruh Peran Insentif terhadapProduktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aek kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4. Untuk menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai secara bersama-sama pada Rumah Sakit Umum Daerah Aek kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Maka peneliti yang telah melakukan penelitian ini memberikan harapan manfaat- manfaat, sebagai sumber pengetahuan serta acuan yang membantu dan meningkatkan ilmu pada peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Sebagai acuan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal- hal yang berkaitan dengan membahas pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan peran intensif terhadap produktivitas pegawai RSUD Aek Kanopan kabupaten labuhanbatu utara.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan serta pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan peran intensif terhadap produktivitas pegawai RSUD Aek Kanopan kabupaten labuhanbatu utara.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan pemikiran bagi instansi dalam memecahkan suatu masalah, terutama dalam pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan peran intensif terhadap produktivitas pegawai RSUD Aek Kanopan kabupaten labuhanbatu utara.

4. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB ULB)

Sebagai Literature perpustakaan dan pojok baca dalam bidang penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan peran intensif terhadap produktivitas pegawai RSUD Aek Kanopan kabupaten labuhanbatu utara

5. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi tambahan dan masukan referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian yang ingin melakukan penelitian dibidang yang serupa pada kemudian hari.