

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintah maupun swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan memperbaiki sumber daya manusia (pegawai), meningkatkan pula kinerja dan hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu. Jadi apabila ingin memperbaiki kinerja organisasi hal yang paling diperhatikan adalah kinerja individu dalam organisasi tersebut.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan (*achievement*) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (*efforts*) oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Kajian

mengenai kinerja memberikan kejelasan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi.¹

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan. Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi saling terkait dengan setiap bagian perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan eksistensi perusahaan. Perusahaan jasa juga tidak terlepas dari usaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara terus menerus juga di terapkan pada organisasi yang bergerak di bidang jasa seperti rumah sakit. Rumah sakit selalu dituntut untuk memberikan pelayanan optimal kepada pasien dan meningkatkan serta mempertahankan kinerja karyawan agar selalu baik. Mengingat kinerja karyawan tidak selalu mengalami kenaikan, ada kalanya kinerja karyawan juga mengalami penurunan.²

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

¹Maiyulia Fitri, Hardisman, dan Ibrarodes, *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai RSUD Mukomuko Tahun 2017*. <http://jurnal.fk.unand.ac.id>.

²Dimas Ciptoning Bawono, Rini Nugraheni, “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Studi Kasus: Pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang”. *Diponegoro Journal Management*, Vol. 4, Nomor 3, Tahun 2015, hal. 1-14. ISSN (online): 2337-3792.

Persaingan yang cukup ketat pada industri jasa pelayanan kesehatan (rumah sakit) mendorong terjadinya perubahan permintaan kebutuhan pelayanan kesehatan dari masyarakat. Pasien (pelanggan) yang datang berobat ke rumah sakit kini secara tegas menyatakan bahwa dirinya tidak hanya menginginkan kesembuhan, tetapi juga kenyamanan saat berobat. Sehubungan dengan hal ini, maka citra rumah sakit harus dipelihara dan dibangun sebaik mungkin dan terus menerus. Dengan mutu pelayanan yang baik, maka rumah sakit diharapkan dapat menarik pelanggan sebanyak mungkin sehingga tetap eksis dan kompetitif.³

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan dengan tanggung jawab pengobatan, memberikan perawatan, mengusahakan kesembuhan dan kesehatan pasien, serta mengupayakan pendidikan hidup sehat bagi masyarakat. Pengertian rumah sakit menurut Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/-MENKES/PER/III/2010, dikemukakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.⁴

Salah satu pelayanan jasa yang bergerak dibidang kesehatan yang ada di Provinsi Sumatera Utara adalah RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Menurut Frans, selaku pegawai di Instalasi Sistem Informasi Rumah Sakit dr. Pirngadi Kota Medan, para pegawai pada umumnya belum menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini masih sangat banyak yang perlu ditingkatkan dari segi kinerja pegawai yang ada di rumah sakit. Dikarenakan masih seringnya pegawai yang melalaikan kedisiplinan waktu,

³Muntaha, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak", Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, Vol. *.No. 1 Januari 2017.

⁴I Gusti Putu Ayun Widianianti, Ketut Suatjana, "Gambaran Kinerja di Rumah Sakit Swasta X di Denpasar Tahun 2016". Arc.Com. Health. Vol. 4 No. 2: 37-45. Desember 2017.

seperti tidak tepat waktu saat datang, atau hanya absen saja, namun mereka para pegawai memiliki loyalitas tinggi dan saling tolong-menolong.⁵

Kondisi tersebut terjadi tentu saja bukan tanpa sebab. Paling tidak ada faktor/variabel yang potensial mempengaruhi hal itu seperti motivasi kerja dan kompensasi. Motivasi kerja sebagai ekspresi dari dorongan, keinginan, dan tingkat kesediaan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu dengan sebaik-baiknya. Motivasi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai standar, berkualitas tinggi, dan tepat waktu, yang kemudian menghasilkan kinerja yang optimal.⁶ Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti bahwa motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal.⁷

Disamping itu, menurut Nurul R, masih ada beberapa pegawai yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak pegawai yang masih merangkap jabatan dan tugas. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Belum dilaksanakannya *job description* yang sudah dibuat secara maksimal oleh pegawai rumah sakit akan berdampak pada hasil penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit. Perlu dilakukan upaya untuk memotivasi serta memberikan kompensasi pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai *job description* yang sudah ditetapkan. Apabila ini tidak dilakukan maka akan berdampak pada penurunan kualitas kerja serta menurunnya kualitas pelayanan

⁵Frans Julius Simarmata, *RSUD Dr. Pirngadi*, Medan, 04 Januari 2022, 14.55 WIB.

⁶George, J.M. & Jones, G.R. *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). (New Jersey: Upper Saddle River), 2005, h. 142.

⁷Rahmayanti, *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda*. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol.2 No. (2): 215-229. 2014.

kesehatan yang selama ini sudah cukup baik. Upaya memotivasi dan memberikan kompensasi dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerjakaryawan sesuai dengan tugasnya masing-masing.⁸ Uraian latar belakang masalah diatas menjadi dasar penulis tertarik meneliti kinerja pegawai dengan kajian yang lebih kompleks dan mendalam dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perspektif Maqasid Syariah Di RSUD dr. Pirngadi Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun identifikasi masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai, maka akan dapat diketahui kinerja yang diberikan pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.
2. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki daya saing yang tinggi, maka RSUD dr. Pirngadi Kota Medan memiliki peran yang strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi tuntutan yang ada saat ini.
3. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih efektif dan efisien, terarah dan dapat dikaji lebih mendalam maka diperlukan pembatasan masalah. Dengan keterbatasan waktu maka peneliti membatasi hanya pada variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening dan kinerja (Y).

⁸Nurul Rizkia, *RSUD Dr. Pirngadi*, Medan, 04 Januari 2022, 17.31 WIB.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimanapengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
8. Bagaimana analisis kinerja pegawai terhadap maqashid syariah?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
8. Untuk mengetahui analisis kinerja pegawai terhadap maqashid syariah.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah :

1. Akademisi

Hasil penelitian diharapkan menjadi referensi, rujukan atau informasi dalam mendukung penelitian selanjutnya mengenai hal terkait.

2. Umum

Hasil penelitian diharapkan dapat membuka wawasan masyarakat awam sebagai menjadi tolak ukur untuk kinerja bagi pegawai dan mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

3. RSUD dr. Pirngadi Kota Medan

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu pihak RSUD dr. Pirngadi Kota Medan agar dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penghambat kinerja pegawainya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN