

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini menjadi permasalahan besar untuk dapat memanfaatkannya secara optimal. Namun sumber daya manusia yang tersedia tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan perusahaan jeli untuk melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang mereka harapkan.

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Menurut Hasibuan (2012, p94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Keith Davis dalam kutipan Mangkunegara (2008, p67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Robbins dan Judge (2008, p57), kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan sedangkan yang dimaksud dengan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusianya adalah Klinik Vita Medika. Sebagai perusahaan yang sangat

memperhatikan kualitas sumber daya manusia, Klinik Vita Medika sedang dihadapkan dengan permasalahan sumber daya manusia. Sebagian besar karyawan Klinik Vita Medika berusia diatas 30 tahun. Faktor usia tersebut memicu karyawan yang bersangkutan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat karena stamina, kecekatan dan kekuatannya mulai melemah. Padahal karyawan tersebut mempunyai kemampuan intelektual yang tinggi, berpengalaman dan ahli di bidangnya masing-masing. Oleh karena itu perlu dicari solusi atas permasalahan tersebut guna menjaga kinerja perusahaan, karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dimana saat kinerja karyawan secara individual menurun maka dapat menyebabkan kinerja perusahaan juga menurun yang dapat mengakibatkan perusahaan tidak dapat menghasilkan keuntungan secara optimal.

Selain itu, Klinik Vita Medika juga dihadapkan dengan permasalahan kompensasi atau gaji, yang dinilai belum dapat memenuhi harapan karyawan. Sistem penggajian pada Klinik Vita Medika masih mengikuti Upah Minimum Rakyat (UMP) Lampung sebesar Rp. 1.581.000,00 sedangkan UMP Lampung pada tahun 2016 sebesar Rp. 1.763.000,00.

Tidak diberikannya hak karyawan untuk mendapatkan UMP menjadi pemicu masalah yang menyebabkan karyawan menjadi tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terjadi karena kompensasi atau gaji merupakan motivasi terbesar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena faktor usia dan tidak diberikannya hak karyawan untuk mendapatkan UMP menjadi permasalahan sumber daya manusia yang menyebabkan kinerja karyawan yang bersangkutan menjadi rendah.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis terdapat beberapa masalah terkait dengan kinerja karyawan Klinik Vita Medika, diantaranya adalah lambatnya pelayanan yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan

pasien Klinik Vita Medika banyak keluhan yang terjadi salah satunya seperti pergantian infus. Keluarga pasien melaporkan kepada perawat untuk mengganti infus pasien karena sudah hampir habis. Akan tetapi perawat tidak cepat tanggap, keluarga pasien harus berkali-kali melaporkan kejadian tersebut baru perawat menggantinya. Selain itu keluhan banyak terjadi pada jam jaga malam. Keluarga pasien banyak yang mengeluhkan bahwa perawat dan petugas jaga malam lainnya sering tertidur di saat jam kerja. Fenomena yang terjadi ini mengindikasikan bahwa rendahnya kinerja karyawan Klinik Vita Medika. Rendahnya kinerja karyawan juga tercermin dari absensi kerja karyawan. Berikut adalah data kehadiran karyawan pada Klinik Vita Medika:

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran Tahun 2016

No.	Bulan	Tidak				Masuk	Jumlah Karyawan
		Cuti	Sakit	Izin	Alpha		
1	Januari	0	2	0	1	29	32
2	Februari	0	1	0	1	30	32
3	Maret	0	0	0	5	27	32
4	April	0	0	0	1	31	32
5	Mei	0	0	0	1	31	32
6	Juni	0	0	1	3	28	32
7	Juli	0	0	0	5	27	32
8	Agustus	0	0	0	2	30	32
9	September	0	1	0	1	30	32
10	Oktober	0	0	0	2	30	32
11	Nopember	0	0	0	2	30	32
12	Desember	0	0	0	1	31	32

Sumber: Klinik Vita Medika (2016)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa setiap bulannya masih terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas jam kerja karyawan masih kurang baik sehingga menceminkan rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada klinik vita medika. Maka penelitian ini akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Vita Medika”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Vita Medika?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Vita Medika?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Vita Medika?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan Klinik Vita Medika, Kabupaten Lampung Timur.
2. Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Ruang lingkup tempat penelitian dilakukan di Klinik Vita Medika yang beralamatkan di Jalan Raya Lintas Timur – Simpang Sribhawono Lampung Timur. Telp. (0725) 661226, Fax. (0725) 660507.
4. Waktu penelitian di mulai dari sejak pengambilan tugas akhir dalam waktu yang ditentukan tanggal 29 September 2016 sampai tanggal 29 Mei 2017.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Vita Medika.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Vita Medika.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Vita Medika.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan karya ilmiah dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi manajemen perusahaan Klinik Vita Medika dalam mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan diuraikan dalam lima bab secara terpisah, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang distribusi dan penyebaran kuesioner, hasil penelitian dan pembahasan analisis data berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang rangkuman dari pembahasan dan saran berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data penelitian dan hasil olahan data.