

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi saat ini yang mendorong perusahaan berkompetensi dalam memberikan pelayanan sesuai tuntutan zaman teknologi adalah mempertahankan keberadaan perusahaan sesuai bidangnya sehingga menuntut agar mempunyai karyawan yang siap kerja. Karena pada dasarnya keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan ditentukan oleh ketersediaan karyawan yang profesional di bidangnya guna menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu karyawan merupakan potensi yang dominan bagi perusahaan sebagai penentu keberhasilan perusahaan terutama dalam rangka merencanakan, memprediksi, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan dalam tercapainya visi dan misi perusahaan.

Perusahaan dapat dikatakan efektif dalam menjalankan usahanya apabila ditunjang oleh kesiapan kinerja karyawan sesuai tuntutan perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu menuntut karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan maksud agar tujuan perusahaan dapat terwujud.

Kinerja perusahaan dapat tercapai secara maksimal apabila perusahaan menerapkan manajemen kinerja secara proporsional pada karyawannya sesuai program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan selain itu perlu mengantisipasi terhadap adanya tuntutan eksternal perusahaan yang berkembang sejalan dengan bidang pekerjaan perusahaan.

Tenaga dan pemikiran yang dilaksanakan karyawan secara optimal dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan merupakan kinerja karyawan, (Handoko, 2001). Kinerja karyawan yang baik merupakan prestasi yang diberikan karyawan untuk perusahaan dalam melakukan upaya guna mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki etos kerja sehingga perusahaan berjalan efektif.

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan prestasi kerja seseorang dengan melakukan penilaian secara periodik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keadaan pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan Motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lainnya (Siagian, 2002).

Pada dasarnya kinerja adalah capaian yang diperoleh suatu perusahaan baik perusahaan yang mengutamakan keuntungan maupun tidak mengutamakan keuntungan yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah cerminan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Bahwa kinerja organisasi adalah usaha – usaha yang dilakukan oleh kelompok dalam sebuah organisasi yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus. Dalam hal ini secara spesifik perlu diterapkannya manajemen kinerja yang bertujuan antara lain untuk; memenuhi capaian dalam kinerja organisasi, melakukan perubahan dan menumbuhkan budaya yang berorientasi pada kinerja, adanya Motivasi dan komitmen karyawan, meningkatkan kemampuan mereka secara individu, adanya kepuasan kerja mereka baginya dan organisasi. (Irham Fahmi, 2017).

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya ataupun lingkungan sekitarnya. Motivasi berkaitan dengan perilaku atau tindakan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pekerjaan, Motivasi adalah daya dorong dan semangat kerja bagi seorang karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan. Motivasi ditujukan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan (MSP. Hasibuan, 2000).

Secara konsep Motivasi bahwa manusia memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan

tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya menurut Abraham H Maslow. (Irham Fahmi, 2017).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sebagai timbal balik karyawan yang telah mengabdikan tenaga dan pikirannya atas kinerja karyawan untuk kelangsungan dan kemajuan perusahaan untuk tujuan yang telah ditetapkan (Sastro hadiwiryo, 2005).

Terdapat tiga jenis Kompensasi yakni Kompensasi langsung, Kompensasi tidak langsung dan insentif. Kompensasi langsung yaitu berupa gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap, Kompensasi tidak langsung yakni keuntungan yang di dapatkan karyawan diluar gaji berupa uang atau barang sedangkan insentif yakni penghargaan bagi karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bagian yang menangani Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang pada tanggal 08 Februari 2021, dapat disimpulkan bahwa berkaitan dengan Motivasi kepada karyawan adalah adanya kebutuhan fisiologis, pengembangan karir dan penghargaan prestasi.

Sedangkan menyangkut Kompensasi bagi karyawan diberikan Upah Kerja/Gaji, THR, Insentif kerja, Dispensasi kerja bagi Ibu Hamil. Adapun berkenaan dengan aspek kinerja karyawan diberikan pembinaan secara berkala seperti halnya kedisiplinan kerja, pemahaman teknologi, pemahaman tentang ketentuan perusahaan dan pengetahuan sesuai bidang tugasnya dan pelatihan / pendidikan bagi karyawan sesuai spesifikasi pekerjaan.

Sementara itu menyangkut tingkat kehadiran para karyawan pada tahun 2020 dapat peneliti uraikan seperti tercantum dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan RSU Pakuwon Sumedang Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Target Kehadiran Karyawan	Realisasi Kehadiran Karyawan	Minus Kehadiran
1	Januari	152	23	3496	3474	-22
2	Februari	152	20	3040	3034	-6
3	Maret	152	23	3496	3494	-2
4	April	152	22	3344	3319	-25
5	Mei	152	23	3496	3494	-2
6	Juni	152	22	3344	3334	-10
7	Juli	152	23	3496	3489	-7
8	Agustus	152	23	3496	3479	-17
9	September	152	22	3344	3324	-20
10	Oktober	152	23	3496	3478	-18
11	November	152	22	3344	3324	-20
12	Desember	152	23	3496	3482	-14
Jumlah Total			365	40888	40725	-163

Sumber : RSU Pakuwon Sumedang, 2020.

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran para karyawan di Rumah Sakit Pakuwon Sumedang masih belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan dengan realisasi kehadiran masih terdapat minus kehadiran.

Untuk itu, maka dalam rangka penelitian tersebut peneliti akan melakukan penelitian lebih dalam dengan pendekatan melalui analisis sejauh mana Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang).

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yakni :

1. Motivasi para Karyawan di Rumah Sakit Pakuwon Sumedang cukup baik.
2. Kompensasi bagi para karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang cukup baik.
3. Kinerja para karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang cukup baik.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang ?
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran dan manfaat bagi Rumah Sakit Pakuwon Sumedang sebagai bahan masukan yang bersifat konstruktif dalam upaya penyelenggaraan pelayanan di bidang kesehatan terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Manfaat Akademis

- a. Kepentingan ilmu pengetahuan di Bidang Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Untuk penulis, kegiatan penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bagian dari proses belajar mengajar sehingga dapat memahami aspek teoritis yang telah didapat dan aspek aplikatif di lapangan.

F. Kerangka Berpikir

Menurut Umma Sekaran menyebutkan bahwa Konsepsi dalam memecahkan suatu masalah dengan menggunakan logika berpikir dapat dikatakan sebagai kerangka pemikiran (Sugiyono, 2019). Dan kemudian dijelaskan kembali bahwa logika berfikir berdasarkan teori dan sistematis pada sebuah analisa tertentu akan memperoleh panduan variable yang berkaitan.

Secara konseptual bahwa Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat membuat seseorang melakukan sesuatu. Dorongan tersebut dapat datang dari diri sendiri atau dapat di pengaruhi oleh orang lain ataupun keadaan.

Menjelaskan bahwa dalam konteks pekerjaan, bahwa salah satu upaya untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik diperlukan adanya Motivasi karyawan itu sendiri dalam mendukung tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001)

Kemudian kinerja yang maksimal senantiasa dipengaruhi oleh adanya Motivasi yang optimal dan sebaliknya, Motivasi yang kurang optimal akan berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi merupakan bagian faktor penting dimana Kompensasi harus diperhatikan dengan baik oleh setiap perusahaan. Kompensasi dapat mendorong karyawan untuk memiliki kinerja lebih baik. Salah satu tujuan Kompensasi karyawan yaitu mendapatkan gaji dimana hal tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pemberian upah kerja dan imbalan lainnya sesuai tingkat pekerjaan yang telah dilaksanakan untuk tujuan tertentu dapat diartikan sebagai Kompensasi (Edwin B Flippo, 2018)

Kinerja yang baik sesuai tuntutan perusahaan, tidak semata-mata ditentukan oleh keberadaan sarana dan prasarana yang memadai namun aspek kompensasi pun akan mempengaruhi optimalisasi sebuah kinerja karyawannya.

c. Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan dari perusahaan.

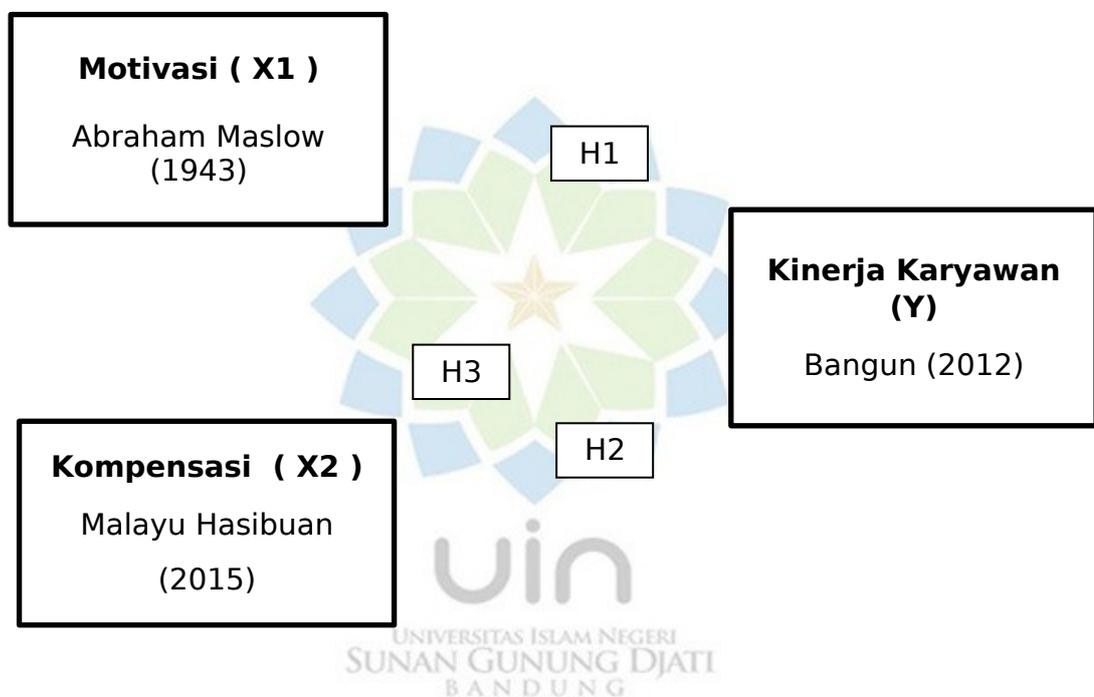
Kinerja adalah Usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai di lingkungan suatu organisasi atau instansi (H. Hadari Nawawi, 2008).

Kemudian apabila Motivasi dan Kompensasi dapat dilaksanakan oleh perusahaan secara maksimal maka kinerja karyawan akan optimal dan sebaliknya apabila Motivasi dan Kompensasi tidak diperhatikan oleh perusahaan, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antar variabel telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya. Dimana asing-masing variabel, baik variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja (Y). Adapun skema kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah berikut :

Gambar 1.1

Kerangka berpikir



G. Hipotesis

Berdasarkan Penelitian – penelitian sebelumnya, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang.

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang.

H₃: Terdapat pengaruh positif Motivasi dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Hasil penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Yulita Nentang , Prof.Dr.LCA.Robin Jonathan,M.M.,M.S i. , Heriyanto,S.E,M.M Fakultas Ekonomi Universitas Tujuh Belas, 2010.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda	● Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda	Variabel independen : Kompensasi	Berbeda objek penelitian
2.	Lindanur Sipatu (Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako), 2012.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu	● Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel Motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat di	Variabel independen : Motivasi Variabel dependen : Kinerja	Variabel independen : Lingkungan kerja dan stress kerja. Dan berbeda objek penelitian

			ruang rawat inap RSUD Undata Palu		
3.	Dhayal Gustopo dan Prima Vitasari Institut Teknologi Nasional Malang, 2015.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang)	● Hasil Penelitian yang menunjukkan menyatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan .	● Variabel dependen : Kinerja karyawan	Berbeda objek penelitian
4.	Rafi Jody Kurnia Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta	● Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.	Variabel dependen : Kinerja karyawan	Berbeda objek penelitian
5.	Nita Nur Fadillah eJournal Administrasi Bisnis, 2017.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda	● Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam.	Variabel dependen : Kinerja Pegawai	Berbeda objek penelitian

6.	Mukhammad Ahsin Rozaq, 2019.	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Islami, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Kota Magelang	● Lingkungan kerja, Motivasi kerja, etos kerja Islami, budaya organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Kota Magelang. Dan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Variabel dependen : Kinerja karyawan	Berbeda objek penelitian
----	------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa sebelumnya telah banyak yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan, meskipun terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaan itu terletak pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja dan dari variabel independen (X₁) yaitu Motivasi, sedangkan perbedaannya terletak pada Variabel independen (X₂) yaitu Kompensasi objek penelitian yang berdeda. Secara keseluruhan dari hasil penelitian terdahulu ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan kata lain Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG