

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang apapun karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam menjalankan kegiatannya, kemajuan sebuah perusahaan dan organisasi tidak akan pernah bisa lepas dari pengaruh besar sumber daya manusia didalamnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam perusahaan atau organisasi manusia merupakan salah satu unsur terpenting meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan perusahaan telah tersedia, tanpa adanya peranan manusia maka perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan sebab manusia adalah salah satu faktor pendukung yang dapat melakukan atau menentukan jalannya suatu perusahaan atau organisasi juga berperan sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan.

Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik juga hasil yang dicapai oleh perusahaan atau organisasi, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusianya semakin rendah pula hasil yang akan dicapai karena secanggih dan selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh

suatu perusahaan atau organisasi bisa saja menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dan tidak hanya itu perusahaan juga harus dapat bersifat adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap perusahaan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja.

Pemerintah terus berupaya mendorong pengembangan sumber daya manusia secara bertahap dengan melakukan berbagai program dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia, program-program pemerintah tersebut bisa diikuti oleh setiap perusahaan atau organisasi agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten untuk kemudian skill atau kemampuannya dapat diterapkan dalam semua aspek yaitu ekonomi, pendidikan, kesehatan, politik, budaya, teknologi dan kehidupan sosial lainnya demi kemajuan perusahaan dan organisasi.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawansangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan, karyawan memberi prestasi kerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan serta memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Sehubungan dengan hal ini menjadi faktor penting dalam sumber daya manusia didalam organisasi, termasuk didalam Industri Jasa Pelayanan (Rumah sakit).

Rumah Sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam prakteknya bukan hal yang mudah untuk dapat melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia secara optimal, karena dalam pelaksanaannya memerlukan berbagai dukungan dari segenap aspek organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu kompensasi yang sesuai, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Seperti yang terjadi di salah satu Rumah Sakit di Kota Bogor, Yaitu Rumah Sakit Hermina Bogor yang berlokasi di Jalan Ring Road Kav 23,25,27 Perumahan Taman Yasmin Bogor, Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat 16113. Yang bergerak dibidang jasa. Adapun fasilitas-fasilitas yang ditawarkan antara lain, Poliklinik eksekutif, Poliklinik reguler, ruang rawat inap eksekutif dan ruang rawat inap reguler. Untuk layanan 24jam Rumah sakit Hermina Bogor yaitu IGD, ponok, kamar bersalin dan tindakan, farmasi, laboratorium, radiologi dan informasi.

Untuk fasilitas lainnya Rumah sakit hermina bogor juga memiliki layanan seperti Fisioterapi, OAE (Oto Akustik Emision), EKG (Elektrokardiogram), EEG (Elektroensefalografi), Echocardiography, Panoramic gigi, Audiometri, Hemodialisa, Treadmill, Bank darah, Pelayanan vaksinasi, klinik manajemen nyeri, klinik geriatric. Namun para karyawan pada umumnya belum menunjukkan kinerja yang optimal.

Dalam peran kinerja ini, dapat digunakan sebagai penghubung antara penghargaan atau kompensasi dengan hasil kerja. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya karena besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan nilai bagi mereka.

Menurut (Eny 2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung.serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat secara tidak langsung. Menurut (Akbar, et al 2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja.

Bentuk kompensasi yang diberikan Rumah Sakit Hermina Bogor kepada karyawannya adalah berupa gaji, bonus yang tidak sesuai, dan lembur. tetapi meski perusahaan telah berupaya memberikan kompensasi terbaik bagi karyawannya, masih banyak karyawan-karyawan yang mengeluh bahwa besaran bonus dan lembur yang diberikan perusahaan tidak seimbang dengan pencapaian kerja karyawan.

Permasalahan pemberian kompensasi yang sering dihadapi oleh pihak perusahaan selama ini yaitu bagaimana kompensasi finansial dapat dirasakan adil dan sesuai sehingga timbul kepuasan kerja pada diri karyawan. Berdasarkan data dibawah ini terkait dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1. 2 Data Kompensasi Karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor**

<b>N O</b>	<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>	<b>GAJI</b>	<b>BONUS</b>	<b>TUNJANGAN</b>
1	Dapur	8	√	√	√
2	Pantry	14	√	√	√
3	pastry	2	√	√	√
4	Ahli gizi	2	√	√	√
5	Hemodialisa	4	√	√	√
6	KTK	8	√	√	√
7	Fisio terapy	5	√	√	√
8	Poliklinik eksekutif	8	√	√	√
9	Ruang rawat inap	13	√	√	√
10	Perawat ICU	20	√	√	√
11	KBBL	12	√	√	√
12	VK	8	√	√	√
13	OK	18	√	√	√
14	CSSU	7	√	√	√
15	Care Giver	6	√	√	√
16	IGD	24	√	√	√
17	FO	22	√	√	√
18	Kasir	17	√	√	√
19	apotik	30	√	√	√
20	Medical Record	14	√	√	√
21	Teknik	6	√	√	√
22	LAB	22	√	√	√
23	Radiologi	8	√	√	√

Sumber: Rumah Sakit Hermina Bogor

Dari tabel 1.1 di atas berdasarkan uraian kompensasi yang diterima oleh karyawan telah sesuai namun dari hasil observasi diatas yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Hermina Bogor diketahui banyaknya karyawan yang mengeluh karna kompensasi yang diberikan berbeda-beda, karna dianggap tidak adil dan tidak merata nominalnya.

Oleh karena itu pihak manajemen perlu meninjau ulang dan penting untuk melihat apakah individu yang menerima kompensasi tersebut merasa puas dengan apa yang diterimanya, karna ketidakpuasan atas bonus yang tidak mencukupi pada umumnya menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah atas pembayaran dari komponen pekerjaan tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan seseorang bertindak diluar prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan dengan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan pihak perusahaan.

Berawal dari rasa ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima maka akan berdampak kepada penurunan motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan yang berujung pada penurunan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas -tugas yang diberikan kepadanya karena setiap perusahaan pasti memiliki peraturan tertentu yang tidak boleh dilanggar oleh karyawan, ketepatan waktu absensi atau datang ketempat kerja harus tepat pada SOP dalam perjanjian kerja. Kurangnya tanggung jawab karyawan sehingga banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap absensi kehadiran, tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2. periode 6 Bulan pada tahun 2022-2023 dibawah ini.

**Tabel 1. 3 Absensi Karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alfa</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Total Hari Kerja</b>
Agustus	<b>814</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>30 hari</b>
September	<b>814</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>30 hari</b>
Oktober	<b>814</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>30 hari</b>
November	<b>814</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>30 hari</b>
Desember	<b>814</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>30 hari</b>
Januari	<b>814</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>31 hari</b>
<b>Total</b>	<b>814</b>	<b>62</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>107</b>	

Sumber: Rumah Sakit Hermina Bogor

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan rumah sakit Hermina Bogor masih kurang, dapat dilihat dari tabel absensi karyawan pada kolom keterlambatan setiap bulannya masih banyak yang terlambat, dalam kondisi ini sangat perlu perhatian khusus dari pihak manajemen agar karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam berkerja. Bagi perusahaan memotivasi ini sangat sulit, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Melihat dari data dan fenomena diatas maka penulis sangat tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor.” Harapannya, dengan penelitian ini maka dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor, sehingga kedepannya dapat terus dilakukan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, maka beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan yang mengeluh dikarenakan kompensasi yang diterima tidak sesuai, seperti perbedaan tunjangan dan lainnya.
2. Bonus yang diterima karyawan setiap tahun nominalnya selalu berbeda beda.
3. Kecilnya upah lembur dan tidak merata yang didapatkan oleh karyawan.
4. Banyaknya karyawan yang tidak disiplin dengan melihat keterlambatan karyawan setiap harinya.
5. Terjadinya penurunan motivasi kerja karyawan yang mengakibatkan turunnya semangat dalam bekerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas sebagai berikut :

1. Objek penelitian: objek penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor.
2. Variabel yang diteliti: penelitian ini akan membatasi variabel yang diteliti yaitu hanya pada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor.
3. Responden : Karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor (Khusus Divisi Penunjang Umum).

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor?
2. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor?
4. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor?
2. Untuk mengetahui secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor?
3. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor?

4. Untuk mengetahui secara persial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor?

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Selaras dengan tujuan penelitian tersebut, kegiatan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis: Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat mencari solusi bagi persoalan nyata diperusahaan.
2. Bagi perusahaan: Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan diharapkan dapat menjadi salah satu masukan untuk bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain: Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan menjadi perbandingan dalam melakukan penelitian pada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini , maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dilaporkan menjadi bebrapa subab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari buku yang berkaitan dengan laporan skripsi serta beberapa yang berhubungan dengan penelitian.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian,

populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis dalam penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang gambaran obyek penelitian, karakteristik responden, tanggapan responden, hasil penelitian dan pembahasan secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis yang diharapkan dapat menjadi masukan untuk Rumah Sakit Hermina Bogor.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Berisi tentang buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.