

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tiap perusahaan mampu organisasi pasti memiliki terget atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memadai peran penting dalam pencapai tujuan perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia adalah Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Mengkunegara (2011) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam

mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang paling terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hedaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi serta meningkat kinerja karyawan. Tetapi di RSUD Sunan Kalijaga Demak belum bisa memberikan kompensasi secara baik karena pemberian kompensasi menurut tingkat golongan karyawan PNS dan Honorer, kompensasi yang diberikan tidak pasti jumlahnya karena tergantung dari jumlah pasien masuk dalam satu bulan.

Menurut Hasibun (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah

Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan yang adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kinerja dan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun tidak ada pengawas langsung dari atasan.

Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan sedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai

tujuan. Berdasarkan survai awal diperoleh temuan bahwa di RSUD Sunan Kalijaga Demak, disiplin kerja karyawannya masih belum bisa baik. Dari pihak manajemen RSUD sunan kalijaga demak pun belum ada ketegasan berupa teguran maupun sanksi yang diberikan bagi karyawan yang melanggar.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Ahmed dan Uddin, 2012). Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Handoko, 2001). Karyawan yang mampu menggunakan keterampilan dan pengetahuannya pada pekerjaan akan menjadi sangat puas dengan pekerjaan tersebut (Berg,1999). Karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas apabila kepuasan karyawan terpenuhi (Pramitha dkk.,2012).

Kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan pada teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi disiplin disekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain (Wibowo,2012). Greenberg dan Baron menyatakan kepuasan dapat ditingkatkan dan perpindahan (turnover) dapat diturunkan dengan cara membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, membayar orang untuk jujur, memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahliannya serta menghindari kebosanan pekerjaan berulang-ulang (Wibowo, 2012)

Ketidakpuasan bisa disebabkan kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Handoko (2001) menyatakan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang dilakukan Igalens dan Roussel (1999), Widodo (2004) serta Rumada dan Mudiarta (2013) menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Tingkat kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Karyawan yang memandang apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi, dan kepuasannya akan turun. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sarana bersama manajemen (Rachmawati, 2008:143)

Sumber daya manusia adalah modal awal yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk menjadikan RSUD Sunan Kaligaja Demak sebagai pelayanan kesehatan di kota Demak. Oleh karena itu, kinerja karyawan dituntut untuk lebih profesional guna meraih prestasi dalam bekerjanya dan mencapai tujuan perusahaan.

RSUD Sunan Kaligaja Demak dalam aktivitas bekerjanya selalu menekan kepada sumberdaya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. RSUD Sunan Kaligaja Demak adalah badan usaha milik pemerintah kabupaten Demak yang bertugas untuk memberikan pelayanan kesehatan.

Pencapaian kinerja karyawan RSUD

Sunan Kalijaga Demak berdasarkan dari pejabaran diatas belum optimal dan cenderung menurun. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat produktivitas perusahaan. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dirasa terutama terkait gaji dan hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dijadikan permasalahan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada RSUD Sunan Kalijaga Demak)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang bisa merugikan perusahaan. Hal tersebut tentunya harus segera di benahi agar para karyawan bisa bekerja lebih optimal dengan adanya kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Research Question:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Sunan Kaligaja Demak ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Sunan Kaligaja Demak ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Sunan Kalijaga Demak ?

1.3 Tujuan Peneliti

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Sunan Kalijaga Demak
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Sunan Kalijaga Demak
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Sunan Kalijaga Demak

1.4 Manfaat Peneliti

1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penulis

Dengan penelitian ini penulis memperoleh gambaran lebih mendalam bagaimana peranan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai kompensasi terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Pihak lain

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.