

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan jaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain bisa melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Untuk mendapatkan karyawan yang berdedikasi tinggi dan loyal perlu diberikan semangat untuk bekerja, bimbingan, serta pengarahan yang baik dalam bekerja dari seorang pemimpin kepada bawahannya. Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tumbuh apabila ada variabel-variabel yang mempengaruhinya diantaranya yaitu gaji, rekan kerja yang mendukung. Paniel Siregar dan Brahmasari (2005), mengemukakan bahwa kinerja organisasi

tergantung dari kinerja individu yang artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Menurut Sujak (1990) bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi baik melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai akan meningkat. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda beda.

Menurut Simamora Henry (2006) pengertian motivasi menurutnya adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang diinginkan.

Yensi Nurul Astuty (2010) menyatakan bahwa kompensasi menjadi pendorong karyawan untuk bekerja secara giat. Maka dari itu kompensasi menjadi faktor pendorong tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Jadi, perusahaan haruslah tepat dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya secara adil dan layak diterima sesuai kinerja yang diberikan.

Obyek dalam penelitian ini adalah di RSI Sultan Agung Semarang yang merupakan lembaga pelayanan kesehatan masyarakat dibawah naungan Yayasan

Badan Wakaf Sultan Agung yang terletak di jalan Raya Kaligawe Km. 4 yang berdekatan dengan terminal Terboyo dan pusat pertumbuhan industri.

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa perawat RSI Sultan Agung dihasilkan penelitian bahwa SDM yang dimiliki oleh setiap perawat tidak mencapai target SDM atau tidak memenuhi yang ditentukan oleh perusahaan, target bulanan. Pada bulan-bulan tertentu target akan tetapi pada hari-hari biasa apabila target yang ditetapkan oleh perusahaan sekitar 100% maka pencapaian dari target tersebut berkisar 50% - 75% dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Masalahnya adalah perusahaan sendiri telah memberikan kebijakan bahwa pemberian kompensasi di luar gaji berupa pemberian bonus rutin setiap 6 bulan dan kedisiplinan dalam peraturan perusahaan yang ditentukan. Hal ini yang menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada RSI Sultan Agung Semarang yang sangat menarik untuk diteliti

Perawat RSI Sultan Agung Semarang sendiri cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalannya hal ini dapat dirasakan oleh perawat RSI Sultan Agung Semarang yang merasa kurang nyaman dengan rekan kerjanya sendiri. Hal ini juga dapat dilihat pada kurangnya loyalitas perawat terhadap perusahaan, rendahnya disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sering tidak tercapai. Di bawah ini ada tabel kinerja karyawan tahun 2014 dan tahun 2015 sebagai dasar di dalam mengetahui kinerja karyawan.

Tabel 1.1.
Kinerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang Tahun 2014-2015

Bulan	Tahun 2014 – 2015	
	Kuantitas	Disiplin
Januari	60 %	69%
Febuari	65%	70 %
Maret	68%	65 %
April	64%	72%
Mei	61%	60%
Juni	62%	64%
Juli	67%	70%
Agustus	69%	69%
September	65%	72%
Oktober	70%	80%
November	69%	70%
Desember	70%	70%

Sumber : RSI Sultan Agung Semarang, 2016

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah diatas, maka pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung di Semarang?
- 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung di Semarang?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung di Semarang?
- 4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang?
- 5) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang?

- 6) Bagaimana pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di RSI Sultan Agung Semarang?
- 7) Bagaimana pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di RSI Sultan Agung Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan di dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja RSI Sultan Agung di Semarang
- 2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja RSI Sultan Agung di Semarang
- 3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung di Semarang
- 4) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung di Semarang
- 5) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang
- 6) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di RSI Sultan Agung Semarang
- 7) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di RSI Sultan Agung Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya yang ada hubungannya dengan masalah motivasi, kompensasi, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan maupun ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia pada umumnya.

2) Bagi RSI Sultan Agung Semarang

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai masukan yang berguna terutama dalam hal pengelolaan organisasi terhadap karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat mendapatkan informasi dan referensi bacaan pada bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai motivasi, kompensasi serta kepuasan terhadap kinerja karyawan.