

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menempatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai bagian yang paling utama menjadi hal yang sangat penting, terlebih lagi saat ini karyawan sudah dianggap sebagai *strategic partner* atau memiliki kedudukan yang setara dalam organisasi. Karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau organisasi tersebut, karena keberhasilan dari tujuan suatu organisasi hanya dimungkinkan apabila setiap anggota di organisasi mempunyai kemampuan dalam menguasai setiap aspek yang diperlukan didalam pengoperasian pekerjaan dan juga diharapkan setiap anggota organisasi mempunyai kompetensi yang baik.

Untuk dapat mencapai keberhasilan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan

perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar kinerja yang diinginkan tercapai. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan diantaranya kompensasi dan disiplin kerja.

Kurangnya disiplin karyawan saat bekerja akan menjadikan pekerjaan tidak siap tepat waktu dan mengurangi kinerja perusahaan yang akan mendatangkan profit. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan memenuhi target pencapaiannya. Etika dalam pekerjaan dapat diatur dengan efektif dan dapat mengarahkan karyawan untuk mematuhi berbagai bentuk tata tertib organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Ernawati & Rochmah, 2019: 49) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah aspek yang harus ada pada perusahaan untuk menaikkan kapasitas prestasi perusahaan. Pernyataan ini diperkuat lagi oleh (Siagian, 2017: 27) menyatakan bahwa adanya peningkatan pada disiplin kerja dan motivasi yang diberikan dapat membangun kondisi kinerja pegawai yang baik. Tingkat kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi dengan banyaknya kompensasi yang didapat oleh karyawan.

Memperhatikan besarnya potensi yang dimiliki, perusahaan perlu menggunakan tenaga kerja secara efisien atau seefektif mungkin dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan membagikan pemberian kompensasi konsisten sesuai usaha yang dilakukan karyawan. Kompensasi juga memiliki peran dalam menaikkan kapasitas pencapaian prestasi

karyawannya. Pembagian kompensasi atau bonus kepada karyawan dengan tepat sesuai dengan kinerja karyawan juga akan membentuk karyawan yang berkompeten. Artinya jika karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika pekerja puas atas pemberian kompensasi yang dibagikan. Pernyataan ini didukung oleh (Dewi, Sujana, & Zuhri, 2018: 276) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang setimpal kepada karyawan diharapkan peningkatan pada kualitas kinerja pekerja. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Siagian, 2019: 300) menyatakan bahwa bentuk pembagian kompensasi dengan memadai dan tepat sasaran diharapkan dapat mendatangkan rasa puas oleh pegawai sehingga mempengaruhi tingkat kinerjanya.

Kinerja karyawan yang tinggi harus dibutuhkan dalam sebuah perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dengan taraf tinggi akan mendatangkan profit bagi perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dibangun melalui adanya kesadaran dari karyawan untuk disiplin dalam bekerja dengan cara menaikkan kompensasi yang diberikan sesuai atas kapasitas pencapaian yang dicapai oleh pekerja. Pernyataan ini didukung oleh (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018: 17) yang menyatakan bahwa disiplin dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menaikkan kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai akan menumbuhkan dorongan motivasi dari karyawan ke karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Parimita, Khoiriyah, & Handaru, 2018: 126) menyatakan bahwa karyawan yang

menerima kompensasi yang sesuai akan menimbulkan rasa puas dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk peningkatan kinerja perusahaan. Pernyataan ini diperkuat lagi oleh (Siagian, 2019: 300) menyatakan bahwa pembagian kompensasi yang adil dan sesuai kemampuan karyawan dapat menumbuhkan loyalitas bagi karyawan dan meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan. Dengan kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang berhasil dicapai, maka seorang karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan berusaha untuk mengatasi setiap masalah yang timbul dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan institusi Rumah sakit yang merupakan lembaga sosial yang berperan aktif dalam penyelenggaraan pelayanan medis bagi masyarakat umum. Rumah sakit adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Untuk dapat terus hidup dan berkembang, sebuah rumah sakit harus memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya, karena tanpa adanya sumber daya manusia atau karyawan, rumah sakit tidak dapat menjalankan fungsinya sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan medis, karena semua kegiatan yang ada di dalamnya dikerjakan oleh tenaga manusia. Oleh karena itu sudah sewajarnya bagi rumah sakit bahwa unsur manusia dan segala aspeknya mendapat perhatian yang lebih.

Rumah Sakit Bethesda mempunyai jumlah karyawan sekitar 1.324 orang (<https://www.hospitalmanagementasia.com>). Dalam berjalannya usaha jasa pelayanan kesehatan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus di hadapi. Rumah Sakit harus mampu bersaing dengan perkembangan zaman

yang sudah modern ini kemajuan zaman mengharuskan Rumah Sakit untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan tingkat kinerja yang tinggi dan kurangnya kompensasi yang diberikan setelah Rumah Sakit mencapai akreditasi mungkin membuat kinerja menjadi menurun. Tujuan Rumah Sakit Bethesda untuk mendapatkan hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari Rumah Sakit.

Rumah Sakit Bethesda merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan swasta yang ada di Yogyakarta dengan tipe B pendidikan yang telah terakreditasi KARS versi terbaru dan lulus paripurna. Salah satu pelayanan yang ada adalah Bidang Rekam Medis dan Informasi Kesehatan. Pelayanan rekam medis merupakan unit penunjang yang berperan sangat penting dalam pengolahan serta penyediaan informasi kesehatan ataupun rumah sakit.

Rumah Sakit Bethesda memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusianya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, kemudian untuk memperoleh karyawan yang berkualitas perusahaan juga harus mencanangkan program kompensasi yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Efektivitas pemberian kompensasi merupakan kepemimpinan yang baik di rumah sakit, kemudian adanya aturan dan tolok ukur yang secara definitif dijadikan sebagai pedoman akan berpengaruh di dalam pengambilan ketetapan, pemeriksaan dan pengontrolan manajemen (www.depokpos.com). Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit Bethesda yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan di atas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh Rumah Sakit Bethesda saat ini masih terbilang ada penurunan yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain: masih kurangnya tingkat kehadiran para pegawai yang kurang tepat waktu, masih adanya pegawai yang kurang tertib dalam

kepuhungan dalam bekerja dan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu (Sudarta, 2020:231)

Tingkat kompensasi dan disiplin kerja dapat menurunkan kinerja karyawan yang juga dapat berdampak dengan kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Berdasarkan uraian diatas maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kegunaan praktis

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta sebagai upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan rumah sakit secara lebih optimal.

2. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan, maka dibuat pembatasan ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi yaitu segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Mangkunegara, 2013).
2. Disiplin adalah suatu sikap patuh dan taat pada suatu aturan yang berlaku dalam perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai (Agustini, 2019).
3. Kinerja adalah hasil suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif (Bangun, 2012).
4. Responden yang diteliti dan diamati adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam bagian ini disajikan rencana sistematika penulisan dari skripsi, sebagai contoh:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan sistematika pelaporan atau penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi konsep dan atau teori yang relevan dengan permasalahan penelitian. Landasan teori dapat berbentuk uraian kualitatif, model atau persamaan-persamaan matematis yang langsung berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dalam bab ini juga disajikan studi terkait/penelitian terdahulu yang diacu dalam penelitian untuk skripsi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan hal mengenai lokasi riset, data, model, alat analisis, dan batasan operasional yang digunakan dalam riset. Data terkait dengan jenis data yang digunakan serta sumber darimana data tersebut diperoleh. Kemudian untuk riset dengan data primer juga harus dijelaskan teknik pengambilan sampel (sampling) yang digunakan. Definisi variabel dalam model harus dijelaskan, demikian untuk satuan dari variabel yang dimasukkan dalam model. Alat analisis pada umumnya berkaitan dengan teknik statistik atau perhitungan kuantitatif yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang sifatnya terpadu. Hasil penelitian sedapat-dapatnya disajikan dalam bentuk tabel, grafik atau bentuk lain dan ditempatkan sedekat-dekatnya dengan pembahasan, agar pembaca lebih mudah mengikuti uraian.

BAB V PENUTUP

Bagian ini berisikan kesimpulan dan saran (implikasi kebijakan) dinyatakan secara terpisah. Kesimpulan merupakan pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian dan pembahasan untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Saran dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis, ditujukan kepada pengambil kebijakan yang terkait dengan masalah yang diteliti atau kepada peneliti dalam bidang sejenis yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian yang sudah diselesaikan.

