

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi untuk membangun sebuah perusahaan yang dapat bersaing secara sehat. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas termasuk karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah sumber daya manusia yang merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan hasil (*output*) optimal. Tercapainya sebuah tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana, dan sarana prasarana yang lengkap dan memadai, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi tersebut.

Salah satu cara yang terbaik untuk meningkatkan kapasitas produktivitas karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan yang adil dari pemimpinnya sebagai timbal balik dari jasa yang diberikan, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Kompensasi sangat penting dalam sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memanusiakan manusia. Ada banyak cara untuk memanusiakan manusia salah satunya pemberian kompensasi yang adil. Seperti yang sudah saya riset dibagian instalasi gizi di RSUD, pemberian kompensasi dibagian instalasi gizi disana saya kira kurang, dilihat dari produktivitas karyawannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang kurang maksimal.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor kedisiplinan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh kedisiplinan yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan dapat mencapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi disiplin. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan yang mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi sehingga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik. Tidak akan mearuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengankesadaran yang tinggi tanda ada paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas yang baik bila dibandingkan dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Instalasi Gizi
di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid

Bulan	Ketidakhadiran	Karyawan Hadir	Jumlah Karyawan	Presentase Ketidakhadiran
Februari	13	62	75	17%
Maret	9	66	75	12%
April	14	61	75	19%
Mei	17	58	75	23%

Sumber: Absensi, data diolah 2019

Dapat dilihat dari hasil absensi diatas masih adanya karyawan yang tidak hadir dikantor. Pada bulan Februari diketahui ada 13 orang yang tidak hadir, bulan Maret diketahui ada 9 orang yang tidak bisa hadir, Pada bulan April terdapat 14 orang karyawan yang tidak bisa hadir, dan pada bulan Mei diketahui terdapat 17 orang karyawan yang tidak hadir. Hal ini harus

menjadi perhatian pimpinan khususnya pada bagian Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil riset awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di instalasi gizi RSUD, terkait pengembangan sumber daya manusia khususnya pada kedisiplinan karyawan dan permasalahan tersebut berkaitan dengan produktivitas karyawan masih belum berjalan secara optimal. Dari segi kedisiplinan, masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan kerja (SOP). Kedisiplinan memegang peranan yang cukup penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun di instalasi gizi RSUD tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas saya dapat mengemukakan bahwa pokok permasalahannya yaitu :

1. Apakah ada Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi?
2. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi?
3. Apakah ada Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan instalasi gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi?
2. Untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan instalasi gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi?
3. Untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan instalasi gizi di RSUD dr. Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Sebagai sarana pelatihan yang tepat untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi. Dan juga ini adalah syarat akhir menyelesaikan kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan dan juga saran-saran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sesuai SOP yang berlaku di RSUD dr. Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Untuk pengembangan ilmu SDM (sumber daya manusia), khususnya pada memberikan kompensasi dan memotivasi kepada karyawan agar meningkatkan produktivitas kerjanya.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penulisan ini adalah membatasi masalah pada pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD dr. Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini, penulis membaginya ke dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendasari penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variable-variabel penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahap penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat peneliti ambil, teknik dan metode serta analisis apa saja yang tepat untuk digunakan.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang profil RSUD dr. Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian dan berisikan saran-saran yang kiranya bias bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, serta saran-saran untuk penelitian selanjutnya.