

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/MENKES/PER/III/2010, rumah sakit adalah institusi pelayanan jasa seperti, pelayanan kesehatan, pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat, dll.

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan – perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka didunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien.

Pada era globalisasi sekarang ini, perkembangan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan semakin melaju pesat. Rumah sakit dituntut untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya agar bisa terus bersaing menjadi pilihan masyarakat yang paling utama. Untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya, salah satu faktor yang paling penting diperhatikan oleh pihak rumah sakit ialah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong kinerja kerja dalam memenuhi tujuan perusahaan, dimana sumber daya manusia adalah satu – satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi asset utama yang bernilai dan harus diakui keberadaannya sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Suatu perusahaan harus memiliki dasar awal untuk mencapai keunggulan dalam persaingan. Dasar bagi perusahaan salah satunya adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan, yaitu berupa laba atau keuntungan yang didapat selama kegiatan perusahaan berlangsung. Karyawan sebagai pengendali aktivitas perusahaan, sudah

seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan menyangkut masalah yang terjadi pada karyawan itu sendiri, sebab karyawan pada prinsipnya tidak terbatas apabila terus dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya secara terus – menerus.

Dan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu ingin melihat karyawannya berprestasi, karena dengan adanya karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah dengan sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia selalu menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila SDM berjalan dengan efektif maka perusahaan akan berjalan dengan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan dan suksesnya suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu: Gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, beban kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja dari karyawan itu sendiri. Karyawan akan lebih termotivasi jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil, dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang berimbas pada semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang diraihnya, yaitu mengharapkan imbalan atau balasan jasa atas kinerja karyawan yang dihasilkannya.

Kompensasi adalah salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan

salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Berdasarkan definisi kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka diberikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan..

Selanjutnya kedisiplinan juga sangat penting untuk perusahaan, salah satunya digunakan untuk memotivasi para karyawan agar mempunyai inisiatif tersendiri maupun berkelompok dalam melaksanakan pekerjaan yang baik. Disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan peraturan – peraturan yang ditetapkan dapat ditaati. Dan disiplin yang tinggi diharapkan juga setiap pekerjaan dilakukan secara efektif dan seefisien mungkin, begitu juga sebaliknya disiplin perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturannya ditaati oleh karyawannya. Apabila karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan disiplin, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berimbang pada tercapainya tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan definisi disiplin adalah kepatuhan dan aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Rumah Sakit Kartika Husada merupakan perusahaan jasa atau rumah sakit yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan terbaik bagi masyarakat disekitarnya dan secara luas, yang berlokasi di kampung Burangkeng Kabupaten Bekasi. PT. Kartika Medika berencana membangun Rumah Sakit unggulan yang bermutu, menjunjung tinggi profesionalisme, mengutamakan kepuasan pelanggan. Dengan komitmen untuk melayani dengan sepenuh hati, menyelenggarakan kesehatan paripurna, bermutu dan efisien. Rumah Sakit Kartika Husada Setu Mengembangkan pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Didukung oleh dokter dan tim perawat yang profesional dan fasilitas, Rumah Sakit Kartika Husada Setu berkomitmen untuk selalu mengedepankan keamanan dan kenyamanan bagi pasien

dan keluarga. Dimana yang akan datang Rumah Sakit Kartika Husada Setu akan mengembangkan diri untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang sesuai peluang dan kebutuhan yang ada.

Peneliti ingin melakukan penelitian di Rumah Sakit Kartika Husada Setu, karena peneliti merasa bahwa Rumah Sakit Kartika Husada Setu untuk saat ini perlu sekali memperbaiki kedisiplinan kerja, serta pemberian kompensasi kepada karyawan terhadap kinerja karyawan yang baik. Karena, ada permasalahan yang dihadapi Rumah Sakit Kartika Husada Setu yaitu terkait dengan pemberian kompensasi, dimana karyawan merasa masih kurang dalam pemberian gaji yang diberikan oleh Rumah Sakit Kartika Husada Setu untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari, serta membiayai keluarganya. Sehingga para karyawan banyak yang mengeluhkan permasalahan ini, sampai banyak yang mengundurkan diri atau berhenti bekerja di rumah sakit tersebut.

Kemudian Rumah Sakit Kartika Husada Setu juga perlu meningkatkan kedisiplinan yang tinggi untuk kinerja karyawan yang baik. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di Rumah Sakit Kartika Husada Setu, dimana masih ada karyawan yang hadir terlambat pada jam yang sudah ditentukan dengan alasan yang tidak jelas, selain itu masih ada juga yang bekerja dengan santai – santai, seperti membuang-buang waktunya dengan memainkan alat genggamnya atau handpone untuk berkomunikasi dengan kekasihnya atau untuk digunakan bermain games. Dampak dari kerja bermalas-malasan mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda dan bertambah bahkan tingkat kinerja karyawan pun menurun. Dan dampak lainnya akan merugikan karyawan yang lain, dimana karyawan yang lain akan merasa bahwa mereka pun bisa melakukan hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti ingin membuktikan bahwa teori tentang disiplin kerja serta kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumah Sakit Kartika Husada harus mempunyai komitmen terhadap pasien/masyarakat dalam memberikan pelayanan yang diberikan. Untuk dapat memenuhi pelayanan tersebut, disiplin kerja pada diri karyawan harus dimiliki dan ditingkatkan. Semakin meningkat hasil kinerja kerja karyawan, semakin besar balas jasa dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat disimpulkan permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Kompensasi dapat mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu ?
2. Bagaimanakah mempengaruhi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu ?
3. Bagaimanakah mempengaruhi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penulis adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti,
Sebagai sarana keilmuan yang di dapat selama dibangku perkuliahan guna meningkatkan kemampuan peneliti dalam memahami permasalahan yang berkaitan dengan Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu.

2. Bagi Universitas Bhayangkara Jaya,
Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta pertimbangan menyusun penelitian – penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan bagi permasalahan mengenai kinerja karyawan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, peneliti membatasi masalah ini dengan tujuan agar tidak melenceng dari sasaran dan tidak menyimpang dari apa yang di analisis. Oleh karena itu batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu, Kabupaten Bekasi
2. Obyek yang diteliti yaitu tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada Setu, Kabupaten Bekasi sesuai dengan indikator pengukuran setiap variabelnya.

Variabel Kinerja Karyawan dibatasi antara lain: Kualitas, Kuantitas, ketepatan waktu.

Variabel Kompensasi dibatasi antara lain: Gaji, insentif, fasilitas kantor.

Variabel Disiplin Kerja dibatasi antara lain: Taat terhadap peraturan aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini maka sistematika penulisannya disusun kebeberapa bab, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, definisi kinerja karyawan , definisi kompensasi, definisi disiplin kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, model konseptual penelitian, metode pengambilan sampel, operasional variabel waktu dan tempat penelitian, metode analisis data, regresi linear berganda, uji hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas gambaran umum lokasi perusahaan, hasil penelitian, uji kuesioner, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, hasil uji hipotesis, pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dan bab terakhir, penutup berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, serta implikasi manajerial yang telah diterapkan.

