

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, dan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kedudukan istimewa Sumber Daya Manusia terletak pada kemampuannya untuk bertahan dan berkembang secara dinamis dibandingkan dengan sumber-sumber daya lain yang kini semakin berkurang keampuhannya, seperti teknologi, gedung, dan modal.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan - harapan tertentu. Mereka sangat memerlukan perhatian. Perhatian pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya<sup>1</sup>. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang penting dan harus diperhatikan.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko, suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.<sup>2</sup>

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-12, 2009, h. 132.

<sup>2</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001, hlm. 156.

<sup>3</sup> Samsudin Sadili. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Penerbit Pustaka Setia, 2005, h. 187.

Tingkat persaingan antar perusahaan swasta yang semakin ketat saat ini menuntut kualitas sumber daya manusia sebagai hal yang tidak dapat ditawar. Salah satu indikator kualitas sumber daya manusia adalah memiliki motivasi kerja yang tinggi yang akan mampu mempengaruhi prestasi kerja. Prestasi kerja diduga akan cenderung menurun apabila kompensasi yang menjadi salah satu motivasi dalam bekerja tidak sesuai dengan harapan karyawan, dengan demikian apa yang menjadi visi dan misi dari perusahaan akan sulit terwujud.

Dewasa ini pembahasan faktor manusia dalam lingkup pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting. Persaingan yang ketat di berbagai bidang pekerjaan membuat manusia yang terlibat didalamnya ingin memberikan yang terbaik bagi orang lainnya, terutama jika industri atau bidang kerja tersebut menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan masalah pelayanan.

Pelayanan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan orang lain.<sup>4</sup> Pelayanan merupakan salah satu kegiatan utama di setiap layanan jasa. Layanan tersebut merupakan kegiatan yang berhubungan dengan pengguna dan sekaligus merupakan barometer keberhasilan penyelenggara layanan jasa termasuk Rumah Sakit.

Rumah sakit adalah bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan. Dalam rumah sakit terdiri dari beberapa unsur pendukung, antara

---

<sup>4</sup> Endar sugiarto, *Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999, h.36.

lain dokter sebagai tenaga medis, paramedis, obat-obatan dan para karyawan sebagai pengelola rumah sakit. Rumah sakit adalah suatu perusahaan yang tidak hanya bertujuan menghimpun laba namun memberikan pelayanan medis. Untuk itu rumah sakit memerlukan pengelolaan yang baik agar dalam melaksanakan fungsinya dapat efektif dan efisien.

Rumah Sakit Baitul Hikmah adalah sebuah organisasi layanan kesehatan masyarakat berbasis islam. Istilah Rumah Sakit Islam dikenal masyarakat sebagai layanan kesehatan yang memasyarakat dibanding layanan kesehatan lainnya seperti Rumah Sakit umum maupun praktek praktek dokter umum. Dalam memberikan pelayanan karyawan dituntut untuk maksimal karena menyangkut kesembuhan dari pasien itu sendiri. Salah satunya devisi perawat ini sangat penting karena perawat berhubungan langsung dengan pasien demi kesembuhannya.

Ada beberapa persoalan yang menyangkut pekerjaan perawat diantaranya keluhan dari keluarga pasien atas keterlambat penggantian infus. Juga kurangnya standar pelayanan perawat yang ditetapkan pihak Rumah Sakit, seperti tidak meminta izin keluarga pasien untuk melakukan pengecekan, lupa membaca basmallah sebelum menangani pasien, kurang ramah dalam memberikan pelayanan. Padahal sebelum mempekerjakan karyawan ada berbagai pertimbangan dari pihak Rumah Sakit seperti melalui training selama 2 bulan, pengangkatan karyawan kontrak selama 1 tahun, apabila karyawan menunjukkan prestasi kerja yang baik maka akan diperpanjang kontraknya 1 tahun lagi, kemudian pihak rumah sakit akan

mengevaluasi kembali selama bekerja sebagai karyawan kontrak untuk bahan pertimbangan guna pengangkatan sebagai karyawan tetap<sup>5</sup>. Dalam hal ini perawat menerima kompensasi tergolong besar maupun karyawan non perawat, berikut adalah beberapa daftar gaji karyawan yang terlibat langsung dengan pasien dan para pengunjung dengan berbagai maksud dan tujuan.

Tabel 1.1  
Daftar Gaji Karyawan  
Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal

<b>Divisi</b>	<b>Gaji /bln</b>	<b>Status Karyawan</b>
Petugas Informasi	Rp.1.200.000	Tetap
Perawat	Rp.1.630.000	Tetap
Paramedis	Rp.2.300.000	Tetap
Pegawai Apotik	Rp.1.390.000	Tetap
Petugas Laboratorium	Rp.1.850.000	Tetap
Petugas Kebersihan	Rp.1.050.000	Tetap
Petugas Tata Usaha	Rp.1.240.000	Tetap
Petugas catering	Rp.1.010.000	Tetap

Sumber: Hasil wawancara dengan Karyawan R.S Baitul Hikmah (tanggal 4 – 14Desember 2012)

Berdasarkan table 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah gaji pokok yang diterima karyawan sudah memenuhi Upah Minimum Kabupaten (UMK) yaitu sebesar Rp.953.100, sedangkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Kabupaten Kendal 2013 sebesar Rp.983.436<sup>6</sup>. Dengan gaji sebesar

---

<sup>5</sup>Wawancara dengan Ibu Sista selaku bagian personalia Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal pada tanggal 10 oktober 2012 .

<sup>6</sup><http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2012/11/19/135900/UMK-Kendal-di-Bawah-KHL> dibrowsing pada tgl 19 januari 2013

itu karyawan dituntut bekerja dengan mobilitas tinggi saat menangani pasien maupun keluarga pasien yang karakternya berbeda-beda. Ironisnya hal ini tidak dibarengi dengan peningkatan prestasi kerja selama menjadi karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menunjukkan munculnya fenomena gap, yakni di satu sisi gaji karyawan sudah diatas Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), tetapi di sisi lain Prestasi Kerja mereka relatif rendah. Peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian Skripsi.

Dalam penelitian yang dilakukan Muhammad Mahrus<sup>7</sup> yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN)Malang)*”. Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, diperoleh hasil perhitungan bahwa secara simultan maupun parsial variable kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi financial langsung. Penelitian yang dilakukan Ahmad Fuadi<sup>8</sup> yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. In-Trans Selaras Malang” Hasil pengujian menggunakan regresi linear berganda

---

<sup>7</sup> Muhammad Mahrus, yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN)Malang)*”.Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang,2008

<sup>8</sup> Ahmad, Fuadi, “Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. In-Trans Selaras Malang” Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,2011

menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja. Sementara hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa diantara kedua variabel bebas yang dibentuk hanya variabel karakteristik pekerjaan yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara variabel kompensasi tidak signifikan. Penelitian Titin Amaliatin<sup>9</sup> yang berjudul “*Analisis Pengaruh Hubungan Antar Karyawan Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT MADE Demak*”. Menyatakan hasil pengujian hipotesis penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*linier multiple regresion*) menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BMT MADE Demak.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, penelitian ini berbeda dengan hasil karya terdahulu. Karena karya ini lebih spesifik membahas tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang memunculkan fenomena gap, peneliti akan meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal. Adapun rumusan masalah yang diajukan sebagai berikut:

---

<sup>9</sup> Titin Amaliatin, *Analisis Pengaruh Hubungan Antar Karyawan Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT MADE Demak*, Semarang: Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang, 2011.

1. Apakah ada pengaruh antara pemberian kompensasi langsung terhadap prestasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal.
2. Apakah ada pengaruh antara pemberian kompensasi tidak langsung terhadap prestasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal.

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompenasi langsung terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompenasi tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal.
3. Untuk menguji secara empiris mengenai kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

##### **1.3.2.1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu manajemen pada umumnya dan

manajemen sumber daya manusia pada khususnya, utamanya yang menyangkut aspek analisis kompensasi dan prestasi kerja.

#### 1.3.2.2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan para manajer dalam menetapkan kebijakan kompensasi yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal pada khususnya, dan Rumah Sakit secara keseluruhan pada umumnya.

#### 1.3.3. Sistematika Penulisan

Secara luas sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini akan dibagi menjadi lima Bab, yaitu :

Bab I : Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini nantinya terdiri dari tujuh sub bab, yaitu Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II : Kerangka teori. Dalam bab ini menjelaskan tentang pengertian kompensasi, jenis - jenis kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi, kompensasi dalam perspektif Islam, pengertian prestasi kerja, tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja, indikator-indikator prestasi kerja, faktor – faktor yang mempengaruhi

prestasi kerja, hubungan kompensasi dan prestasi kerja karyawan, kerangka pemikiran teoritik, hipotesis.

Bab III : Metodologi penelitian. Dalam bab ini penulis memaparkan mengenai ruang lingkup metode, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode dalam pengumpulan datanya, serta teknik analisis data.

Bab IV : Analisis data dan pembahasan. Dalam bab ini terdiri dari penyajian data, analisis data dan interpretasi data.

Bab V : Penutup. Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, saran yang perlu dikemukakan berkaitan dengan penelitian, keterbatasan penelitian.