

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang handal. Untuk itu, investasi dalam sumber daya manusia disebut sebagai investasi yang paling berharga. Perusahaan sangat perlu untuk mengatur seluruh sebagai salah satu bentuk usaha dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang baik. Perusahaan perlu memperhatikan apakah seluruh karyawannya disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mentaati seluruh peraturan yang ada pada perusahaan sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak. Dengan disiplinnya karyawan maka seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik, sehingga dapat tercapai target yang diinginkan.

Hal penting yang sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah menjaga dan mengelola motivasi kerja seluruh karyawan agar selalu fokus terhadap pekerjaannya. Untuk menggerakkan sumber daya manusia sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka perlu dipahami motivasi pada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, karena motivasi yang menentukan bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana untuk motivasi.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Nurjaya, 2021). Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban dari seorang pemimpin, agar karyawan tersebut lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Namun, adakalanya sesama karyawan harus saling memotivasi agar kinerjanya sama-sama tetap terjaga.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan RSUD Metro Tahun 2022

ABSENSI KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM MUHAMMADIYAH METRO BULAN DESEMBER 2022							
Bagian	Jumlah Karyawan	Norma l	Riil	Ontime	Trlmb t	Plg. Cpt	Rata 2
		Hari	Hari	Hari	Kali	Menit	%
Medis	15	157	183	100	99	2200	55
Keperawatan	204	178	178	175	156	141	98
Penunjang Medis	131	121	121	121	114	93	100
Umum	54	53	53	53	44	41	100
SDI	5	114	120	110	40	540	92
Keuangan	5	113	123	90	66	580	73
Bindatra	4	97	101	80	21	700	79

(Sumber: Bidang SDI RSUD Metro 2022)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian penunjang medis dan umum memiliki nilai presentase paling tinggi yaitu dengan rata-rata 100% dari jumlah hari, jumlah keterlambatan dan jumlah pulang cepat. Sedangkan karyawan bagian medis memiliki nilai presentase paling rendah yaitu dengan rata-rata 55% dari jumlah hari jumlah keterlambatan dan jumlah pulang cepat.

Proses pengangkatan karyawan honor menjadi karyawan tetap yang terbilang cukup lama menjadi salah satu penyebab menurunnya motivasi kerja. Ada beberapa level atau tingkatan yang harus dilewati untuk menjadi karyawan tetap. Proses tes untuk naik level atau tingkatan akan diadakan setiap satu tahun sekali yang diadakan oleh tim yang bertanggung jawab. Kelulusan pada tes akan ditentukan berdasarkan nilai minimum yang harus dicapai oleh karyawan. Dalam proses ini tim yang bertanggung jawab sudah memiliki kriteria sendiri untuk menilai karyawan. Jika karyawan tersebut belum memenuhi nilai minimum yang telah ditetapkan maka karyawan tidak bisa untuk naik level atau tingkatan dan harus mengikuti tes di tahun berikutnya.

Untuk membangun motivasi dalam diri seseorang selain dari diri sendiri juga sangat diperlukan dorongan dari orang lain, seperti pelatihan yang diadakan oleh tempat bekerja yang paling tidak dilakukan setahun sekali untuk membangun motivasi kerja karyawannya. Selain itu saling memotivasi sesama rekan kerja untuk semangat dalam bekerja juga sangat di perlukan. Saling

memotivasi sesama rekan kerja memiliki peran yang sangat besar karena merupakan salah satu dorongan terbesar untuk tetap menjaga motivasi kerja seorang karyawan. Jika sesama rekan kerja tidak memiliki kesadaran untuk saling memotivasi maka semangat bekerja dalam diri seorang karyawan akan mudah menurun. Menurunnya motivasi kerja karyawan juga merupakan salah satu penyebab karyawan sering datang terlambat dan memiliki rasa untuk ingin selalu pulang lebih cepat.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi individu. Kompensasi itu sendiri adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaan sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Dengan merancang sistem kompensasi yang baik maka akan berdampak ganda untuk perusahaan yaitu kompensasi akan berdampak pada biaya operasi. Kemudian kompensasi juga akan mempengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Karena salah satu tujuan seseorang bekerja adalah mengharapkan kompensasi dari perusahaan tempatnya bekerja, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan (Sutrisno, 2011).

Tabel 2. Data Kompensasi Karyawan RSUD Metro Tahun 2022

Kompensasi Karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro	
Gaji pokok sesuai umk kota metro	Karyawan honor, karyawan kontrak, calon karyawan tetap, karyawan tetap
Asuransi kesehatan (BPJS Kesehatan)	karyawan kontrak, calon karyawan tetap, karyawan tetap
Tunjangan kinerja / <i>insentif</i>	Karyawan honor, karyawan kontrak, calon karyawan tetap, karyawan tetap
Reward	Reward untuk karyawan terlama (10 tahun)

(Sumber: Bidang Keuangan RSUD Metro 2022)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa karyawan honor tidak mendapatkan asuransi kesehatan sebagai kompensasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit bahwa karyawan honor akan mendapatkan asuransi setelah melalui satu kali masa evaluasi. Namun rumah sakit memberikan gaji pokok sesuai umk kota metro dan tunjangan kinerja yang jumlahnya sesuai dengan kualitas kerja yang diberikan karyawan tersebut selama bekerja. Dalam pemberian tunjangan kinerja sendiri ada beberapa hal

yang masuk dalam penilaian seperti prestasi kerja, sikap kerja, dan profesi. Penilaian kinerja dilakukan untuk menghindari pemberian tunjangan yang tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan.

Tabel 3. Data Kisaran Gaji Karyawan RSUD Metro Tahun 2022

Kisaran Gaji Karyawan	Jumlah Karyawan
1.000.000 - 2.000.000	0
2.000.000 - 3.000.000	213
3.000.000 - 4.000.000	150
4.000.000 - 5.000.000	55

(Sumber: Bidang Keuangan RSUD Metro 2022)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa gaji yang diterima oleh seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro sudah sesuai dengan UMK Kota Metro. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa untuk melayani masyarakat dibidang kesehatan, tentunya rumah sakit menginginkan karyawannya dapat memaksimalkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh karyawan. Semakin tinggi gaji yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan untuk naiknya gaji seorang karyawan adalah prestasi karyawan, kinerja yang diberikan dan masa kerja karyawan pada rumah sakit. Dengan itu karyawan akan semakin berusaha untuk memperbaiki kualitas diri dalam bekerja sehingga mendapatkan kesempatan untuk naik gaji.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja akan meningkatkan kemajuan bagi perusahaan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil (Sadat, 2020).

Tabel 4. Capaian Kinerja Karyawan RSUM Metro Tahun 2022

Program	Kegiatan	Target	Pencapaian	Hasil Kinerja	Keterangan
Baksos	<ul style="list-style-type: none"> • Pengobatan gratis • Khitanan masal 	100%	100%	Baik	
Promkes	<ul style="list-style-type: none"> • Prnyuluhan DBD • Penyuluhan pemakaian obat • Penyuluhan cuci tangan rawat inap • Penyuluhan cuci tangan rawat jalan • Penyuluhan diet dm geriatri • Penyuluhan eliminasi TBC (tuberkuosis) online • Penyuluhan eliminasi tbc klinik • Penyuluhan cara menggosok gigi TK aba • Penyuluhan diabetes • Penyuluhan sunat masal 	100%	80%	Kurang	<p>Baik \geq 91%</p> <p>Cukup \geq 81-90%</p> <p>kurang \leq 80%</p>

(Sumber: Bidang SDI RSUM Metro 2022)

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan bentroknya dengan kegiatan lain, perlunya waktu untuk koordinasi dengan tempat yang akan digunakan untuk kegiatan, kurangnya pengelolaan informasi terkait

pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Sering kali terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan berkurangnya semangat kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya kesadaran karyawan untuk saling memotivasi sesama karyawan di perusahaan tersebut. Masa seseorang dalam bekerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin lama seseorang bekerja maka dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas yang diberikan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi sangat mempengaruhi dalam baik buruknya kinerja karyawan. Peneliti sangat tertarik untuk penelitian dengan objek karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka dapat di identifikasikan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Rendahnya motivasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro, dapat dilihat dari absensi karyawan.
2. Proses pengangkatan karyawan honor menjadi karyawan tetap cukup lama.
3. Kurangnya kesadaran untuk saling memotivasi sesama rekan kerja.
4. Belum seluruh karyawan mendapatkan asuransi kesehatan yaitu BPJS kesehatan.
5. Masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian program kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah masa kerja mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan?
4. Apakah masa kerja mempengaruhi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro.
3. Untuk mengetahui apakah masa kerja dalam memoderasi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro.
4. Untuk mengetahui apakah masa kerja dalam memoderasi kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro.

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti, sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja.
2. Manfaat bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal lagi
3. Manfaat bagi pihak akademisi, hasil penelitian diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan

- | | |
|---------|---|
| BAB I | Berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian. |
| BAB II | Berisikan tentang kajian literatur, penelitian terdahulu, penelitian relevan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian. |
| BAB III | Berisikan tentang metode penelitian, desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis |

data.

BAB IV Berisikan tentang gambaran umum, hasil penelitian meliputi deskripsi data dan analisis data serta pembahasan.

BAB V Berisikan penutup, kesimpulan dan saran.

Daftar Pustaka

Lampiran