

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai atau karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan baik kepada suatu lembaga, baik lembaga pemerintah atau swasta dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1995) Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai atau karyawan tersebut secara pasti mengetahui balas jasa / kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan - kebutuhannya. Apabila balas jasa yang diterima cukup baik, maka kebutuhan yang dapat dipenuhi oleh seorang pegawai semakin baik pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Adanya kompensasi yang sesuai bagi pegawai yang bekerja secara fisik dan pikiran sangatlah penting karena kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi lembaga. Lembaga mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawainya. Jadi, nilai prestasi kerja pegawai harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar lembaga, supaya lembaga mendapatkan keuntungan atau kredibilitas yang diinginkan. Berdasarkan uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk pegawai dan lembaga (Bakti, 2020).

Sumber daya manusia memberikan peranan yang penting dalam era global manajemen. Tuntutan akan kualitas pelayanan, kinerja yang tinggi otomatis

harus dibarengi dengan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dilihat dari bentuk aktivitasnya, manajemen sumber daya manusia yang baik. Dilihat dari bentuk aktivitasnya, manajemen sumber daya manusia memiliki obyek studi tentang pegawai dalam suatu lembaga. Analisis tentang kerja manusia selanjutnya merupakan bagian penting yang melekat pada obyek tersebut. Ada sejumlah pemikiran manajemen klasik mengenai analisis kerja manusia. Seperti pemikiran Robert Owen seorang manajer perusahaan kapas di New Lanark, Scotland mengenai reformasi untuk meningkatkan martabat buruh. Disamping itu pemikiran Fredrick Winslow Taylor (1856-1915) mengemukakan karyanya yaitu Principle of Scientific Management. Menurut Taylor ada lima yang sebaiknya ditempuh guna meningkatkan produktivitas perusahaan, yaitu : seleksi orang, menemukan metode kerja yang paling baik, merancang sarana kerja yang cocok serta memanfaatkannya, melatih dan memotivasi karyawan. Disamping manajemen klasik kontribusi yang perlu diperhitungkan adalah pemikiran Frank Gilberth (1868-1924) yang mengetahui konsep Management System yang menitikberatkan pada kepribadian dan lingkungan kerja sebagai factor penentu produktivitas seseorang. Berbeda dengan Taylor dan Gilberth yang memiliki kecenderungan mekanistik, Elton Mayo (1880-1949) melalui hasil penelitiannya yang terkenal dengan nama Hawthorne Experiment menyimpulkan bahwa orang dapat mencapai produktivitas tinggi bila menyadari bahwa dirinya memperoleh pengakuan dan penghargaan dan pegawai akan mengembangkan norma-norma resmi (Bakti, 2020).

Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada

organisasi, baik bersifat finansial maupun non finansial (Suparyadi,2017). Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan tempat kerja kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam replacement, terlebih dalam recruiting (Andriani, 2020).

Selain masalah kompensasi, tempat kerja atau organisasi harus memperhatikan masalah disiplin kerja para karyawan. Sebagaimana Singomedjo dalam Agustin (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku, tanpa adanya disiplin yang baik akan sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, apabila tempat kerja menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan memotivasi, seorang karyawan akan mempunyai semangat

kerja yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya sebaliknya tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan mempunyai semangat kerja sehingga kinerja karyawan tersebut tidak berjalan secara maksimal dan tidak melakukan tugasnya dengan baik. Pentingnya motivasi kerja bagi seluruh karyawan, maka suatu organisasi atau instansi sangat perlu untuk terus menjaga agar motivasi karyawan tidak mengalami penurunan. Menurut Arianto (2020) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan organisasi atau instansi untuk memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan dengan demikian karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan hidup sebuah organisasi atau instansi (Rivai *et al*, 2019). Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi. Apabila kinerja karyawan baik maka tujuan organisasi

akan mudah tercapai. Begitu sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Resiren (2020) tentang gambaran kinerja pegawai di Indonesia didapatkan bahwa sebanyak 59 % pegawai mempunyai kinerja yang cukup artinya kinerja pegawai ini perlu ditingkatkan. Jawa Timur merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang menyumbang angka kinerja pegawai yang mempunyai kinerja cukup dengan persentase 58% (Resiren, 2020).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan pengelola kepegawaian UOBK RSUD Besuki didapatkan bahwa tingkat disiplin karyawan dalam periode 2020 sampai dengan bulan agustus 2023 menunjukkan trend yang fluktuatif, dimana pada tahun 2020 yang terlambat, alfa dan bolos mencapai 32,6%. Tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 26,2%, tahun 2022 mengalami kenaikan kembali menjadi 28,1 % dan pada periode tahun 2023 sampai dengan bulan agustus diketahui pegawai yang terlambat, alfa dan bolos mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yakni 16,6%. Hal ini terjadi karena adanya kebijakan dari instansi dimana disiplin kerja atau absensi ini dijadikan salah satu dasar dalam perhitungan kompensasi yang diberikan kepada karyawan RSUD Besuki Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan paparan dan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo”.

B. Rumusan Masalah

Adapun dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo?"

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo.

2.. Tujuan Khusus

Tujuan khusus pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo
- c. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya pemberian kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum

Besuki Kabupaten Situbondo dan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai Pemberian.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

- a) Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian ilmiah mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Besuki Kabupaten Situbondo
- b) Menganalisa pelaksanaan pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja kepada pegawai Rumah Sakit Umum Besuki Kabupaten Situbondo.

2) Manfaat Bagi Profesi Kesehatan Masyarakat

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi tenaga kesehatan tentang system pelaksanaan pemberian kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja kepada pegawai dan faktor – faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan system tersebut.

3) Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam mengembangkan konsep dan ilmu kesehatan mengenai analisis pelaksanaan pemberian kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Besuki.

4) Manfaat Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk mengevaluasi bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Besuki sehingga kinerja pegawai baik.

Sehingga bisa disimpulkan keefektifan dari system tersebut atau perlu diadakan perbaikan dalam penggunaan system pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Besuki Kabupaten Situbondo

No	Judul Penelitian	Temuan dan Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja <i>Dewi suryani harahap, Hazmanan Khair (2019)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.	Metode penelitian yang dilakukan oleh Dewi Suryani dan Hazmana Khair adalah penelitian eksploratif, (kuantitatif) sedangkan yang saya gunakan metode Kualitaif Deskriptif Saya meneliti meningkat nya disiplin dan Kompensasi, sedang Dewi Suryani dan Hazmana Khair meneliti tentang Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi kerja	Salah satu rumusan masalah penelitiannya tentang kompensasi.

No	Judul Penelitian	Temuan dan Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
2	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media. <i>Jurnal Ilmiah MEA</i> Arifudin,O. (2019).	Hasil penelitian yang dilakukan di PT Global Media menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja	Metode menggunakan survey dan kuisioner berupa pertanyaan, sedang penelitian saya menggunakan wawancara dan berupa pernyataan. Penelitian Arifudin dilaksanakan pada lembaga swasta, sedang saya meneliti di Lembaga Pemerintah	Metode penelitian yang di gunakan adalah metode deskriptif Sama-sama meneliti tentang Kompensasi
3	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan <i>H. Asep Qustolani (2017)</i>	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industry rotan sekecamatan Leuwimunding. Sehingga dalam hal ini perusahaan harus tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan kaulaitas dan kuantitas kompensasi yang selama ini ditetapkan	Variabel kedisiplinan dan Kompensas, sedang H. Asep Qustolani meniliti tentang kepuasan kerja, keadilan yang procedural, kompensasi dan kinerja	Sama-sama menggunakan kompensasi sebagai konsep dasar penelitian
4	Pengaruh Motivasi dan kompensasi terhadap karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Trifena Setyawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat, (2020)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PT. KAI cabang Rantau Prapat	Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karaywan, sedang saya meneliti tentang kompensasi saja.	Sama-sama menggunakan kompensasi sebagai konsep dasar penelitian
5	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, <i>Purwanto S. Kartidjan, Suharto</i>	Hasil dari penelitian ini adalah Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun Komunikasi berpengaruh signifikan	Penelitisn ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangna karir dan komunikasi baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama	Salah satu faktor yang diteliti adalah Kompensasi

No	Judul Penelitian	Temuan dan Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	<i>Pawirosumarto, dan Albertus Isnaryadi (2017)</i>	terhadap kinerja karyawan . Dan apabila digabung antara kompensasi, pengembangna karir dan komunikasi secara Bersama – sama maka sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Api Metra Palma (Medco Agro) Jakarta.	terhadap kinerja karyawan sedang saya meneiliti tentang kompensasi yang dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai	
6	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhdap kinerja karyawan di PT Tunas Hijau (Samarinda) <i>Yuli Suwati(2013)</i>	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja.	Tidak meneliti tentang disiplin	Sama meneliti tentang Kompensasi
7	Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai <i>Arum Eka Murti (2014)</i>	Kompensasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Waktu dan Tempat penelitian	Sama meneliti tentang Kompensasi
8	Mardi Astutik (2016) Pengaruh kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Kompensasi dan disiplin berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Waktu dan tempat penelitian serta diemnsi dan indikator yang digunakan	Sama-sama menggunakan kompensasi sebagai konsep dasar penelitian