

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Era globalisasi perdagangan bebas yang kini dihadapi Indonesia, menimbulkan berbagai dampak terhadap iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang, yang memaksa setiap perusahaan untuk bekerja lebih giat dengan efisien, efektif, dan produktif dari berbagai strategi. Tingkat kompetisi yang tinggi ini, memacu setiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, dengan demikian perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan memenuhi kebutuhan konsumennya.

Organisasi yang baik adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan segala sumber daya yang dimilikinya. Robert M. Grant (2001) membagi sumber daya perusahaan dalam tiga jenis: sumber daya nyata (*tangible resources*), sumber daya tidak nyata (*intangible resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan, sehingga selayaknya perusahaan dapat mempertahankan keberadaan sumber daya manusia tersebut di perusahaan. Kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi dan ditunjang oleh kinerja dari setiap karyawannya.

Terdapat berbagai kebijakan yang berpengaruh dalam kinerja seseorang, salah satunya adalah kebijakan dalam pemberian kompensasi yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan sesuai dengan hasil kerjanya.

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial, harus menjadi perhatian utama manajemen setiap perusahaan, karena pemberian kompensasi akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sejalan dengan terpenuhinya kesejahteraan karyawan.

Ketidakesesuaian pemberian kompensasi dapat menyebabkan banyak hal, salah satu di antaranya protes yang dilontarkan para karyawan. Kita sering mendengar banyak pekerja yang melakukan demo untuk menuntut kenaikan gaji ataupun kenaikan kompensasi kepada mereka. Seperti kasus demo yang terjadi di daerah Lahat yang dikutip dari blog Politik Saman (<http://politik saman.blogspot.com/2010/07/karyawan-mmm-demo-minta-naikkan-upah.html>). Salah satu faktor yang menyebabkan hal ini terjadi yaitu pemberian kompensasi dari perusahaan yang mereka rasa tidak sesuai dengan prestasi kerja yang telah mereka torehkan untuk perusahaan.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2005:121), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja, terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut / membajak karyawan

mereka. Dengan demikian, perusahaan akan kehilangan karyawan mereka, terutama karyawan yang kompeten.

Selain itu, menurut pendapat Astri Al Jufri dalam blognya (<http://www.pnm.org.ind/2001/09/Keunggulan-Bersaing-Berbasis-Sumber-Daya.html>) perusahaan akan memerlukan biaya yang lebih besar untuk merekrut dan melatih orang baru untuk dijadikan karyawan. Sehingga untuk menghindari hal tersebut, perusahaan perlu melakukan upaya untuk mempertahankan karyawannya. Salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kinerjanya.

Selain kebijakan mengenai kompensasi, perusahaan juga mengupayakan peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan *goal setting* (penetapan tujuan). Menurut Latham dan Locke (dalam Steers dan Porters, 1983); Locke dkk (1981) menjelaskan bahwa pengertian *goal setting* adalah suatu gagasan untuk menetapkan tenaga kerja melaksanakan suatu pekerjaan dimana tugas yang diberikan sudah ditetapkan targetnya atau sasarnya. Ketika individu memiliki tujuan, ia akan terus berusaha sampai tujuannya tercapai. Usaha tersebut dicerminkan pada pengertian lain yang menyatakan bahwa tujuan merupakan sesuatu yang individu tersebut berusaha lakukan secara sadar.

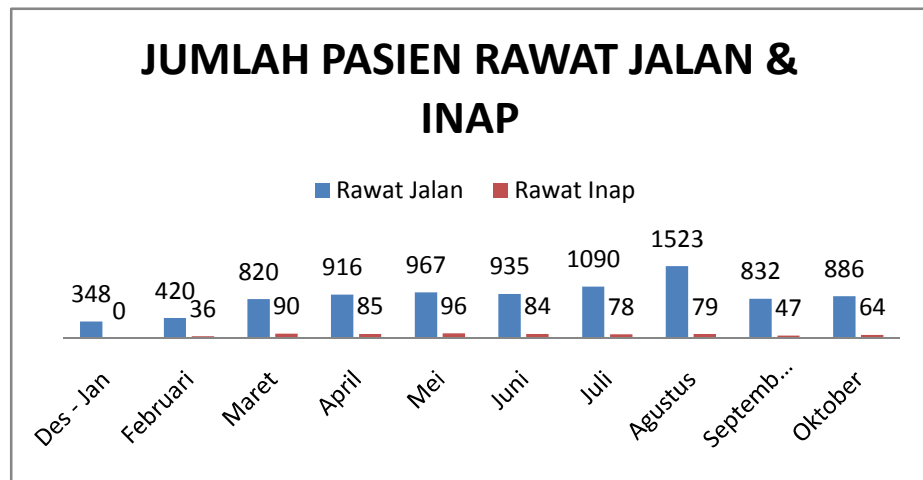
Menurut Locke, dalam mencapai tujuan yang efektif tersebut, hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti komitmen tujuan (*goal commitment*), tingkat keterincian tujuan (*goal specificity*), tingkat kesulitan tujuan (*goal difficulty*), tujuan-tujuan partisipatif (*participative goals*), dan

umpan balik (*feedback*). Apabila karyawan tersebut mempersepsikan positif terhadap faktor tersebut, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya.

*Goal setting* merupakan salah satu alternatif langkah yang digunakan perusahaan sebagai alat untuk mengukur prestasi kerja dan keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini, tujuan yang tidak tercapai dapat menandakan rendahnya prestasi kerja karyawan atau rendahnya produktivitas perusahaan.

Kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja suatu organisasi, hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2005:309) bahwa “Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi yang dicerminkan oleh kinerja pegawai”. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja organisasi.

Demikian halnya kinerja Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut sebagai tempat pelayanan kesehatan publik yang menyelenggarakan pelayanan medik dan spesialisik, pelayanan penunjang medik, pelayanan instalasi medik, dan pelayanan perawatan secara rawat jalan dan rawat inap. Klinik swasta yang dibangun pada tahun 2007 ini merupakan klinik swasta yang mengalami peningkatan jumlah pasien setiap bulannya, seperti yang dapat dilihat dalam grafik 1.1.



Grafik 1.1

### Jumlah Pasien Rawat Jalan dan Inap tahun 2009

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Divisi Sumber Daya Manusia dan Pelayanan Klinik Umum Baiturrahman (30 Oktober 2010), pelayanan karyawan Klinik Umum Baiturrahman belum optimal. Hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia yang masih rendah, jenjang karir yang belum jelas, manajemen perusahaan yang belum dijalankan secara optimal, kemampuan manajerial setiap kepala bagian masih belum optimal, dan belum ada penjabaran standar yang operasional dan baku bagi karyawan dalam menjalankan kegiatan.

Memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen (pasien) merupakan tujuan utama klinik umum Baiturrahman. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada konsumen (pasien). Namun, sampai saat ini standar mengenai kinerja karyawan yang dianggap baik dalam memberikan layanan kesehatan tersebut masih belum jelas dan baku. Oleh karena itu, perlu

dibuat suatu sistem penilaian kinerja karyawan sebagai bahan acuan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanannya. Karena, kinerja yang ditunjukkan karyawan dapat menjadi acuan untuk perhitungan kompensasi. Dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan, perusahaan juga dapat mengetahui bagaimana karyawan di Klinik tersebut mempersiapkan *goal setting* dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pada data dan uraian yang telah disampaikan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dalam lingkup terbatas dengan mengambil judul “Hubungan persepsi terhadap pemberian kompensasi dan *goal setting* dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran persepsi terhadap pemberian kompensasi yang diterima karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut ?
2. Bagaimana gambaran persepsi *goal setting* karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut ?

4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemberian kompensasi yang diterima dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut?
5. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemberian kompensasi yang diterima dengan persepsi terhadap *goal setting* karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut
6. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap *goal setting* dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut?
7. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemberian kompensasi dan *goal setting* dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian mengenai hubungan persepsi terhadap pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran persepsi terhadap pemberian kompensasi yang diterima karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut
2. Untuk mengetahui gambaran persepsi terhadap *goal setting* karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

3. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut
4. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemberian kompensasi yang diterima dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut
5. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemberian kompensasi yang diterima dengan persepsi terhadap *goal setting* karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut
6. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap *goal setting* dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut
7. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemberian kompensasi dan *goal setting* dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat berguna dalam beberapa hal sebagai berikut:



- a. Memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi tentang kompensasi dan kinerja karyawan
- b. Memperluas khasanah keilmuan Psikologi yang dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Dalam ranah praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tersebut:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan dan mempraktekan secara langsung ilmu yang telah diperoleh semasa perkuliahan, khususnya keilmuan Psikologi. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran nyata mengenai dunia kerja kepada penulis.

- b. Kalangan Profesi seperti Psikolog atau Departemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi penilaian kinerja karyawan, serta upaya untuk dapat memahami kebutuhan kompensasi karyawan

- c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai persepsi terhadap pemberian kompensasi, persepsi terhadap penerapan *goal setting* dan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan

dapat mengambil kebijaksanaan dan tindakan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi yang diberikan perusahaan dan penerapan *goal setting* yang ditujukan untuk karyawan

### 1.5 Hipotesis

#### 1. Hipotesis 1

Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi pemberian kompensasi dengan persepsi terhadap *goal setting*

#### 2. Hipotesis 2

Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

#### 3. Hipotesis 3

Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap *goal setting* dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

#### 4. Hipotesis 4

Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dan *goal setting* dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

### 1.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, yaitu studi yang bertujuan untuk memperoleh jawaban tentang permasalahan yang sedang terjadi di masa sekarang secara aktual, kemudian dilakukan

analisis sebagai usaha tindak lanjut penyelesaian permasalahan yang berkembang tersebut.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan memberikan kuesioner dengan menggunakan skala Likert dan dibantu dengan data dari perusahaan itu sendiri. Dalam upaya menjelaskan pola hubungan antara variabel tersebut, maka digunakan metode korelasional dengan teknik analisis korelasi ganda.

#### 1.7 Asumsi Penelitian

Asumsi-asumsi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem kompensasi yang didisain dengan adil dan baik, memberikan dampak positif dalam efisiensi dan kinerja setiap karyawan/individu didalamnya.
2. Dengan adanya upaya pencapaian tujuan, diharapkan individu tersebut dapat lebih menunjukkan peningkatan kinerja.
3. Kinerja dari seorang karyawan merupakan salah satu faktor dalam menentukan kompensasi yang akan diberikan.
4. Sistem pemberian kompensasi yang adil memberikan dorongan dan kesempatan bagi karyawan untuk berkinerja dan memberikan hasil lebih baik dari sebelumnya.

#### 1.8 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2005:72) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan definisi di atas, populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan klinik Umum Baiturrahman Garut yang keseluruhannya berjumlah 26 orang, termasuk perawat dan karyawan umum lainnya. Dikarenakan jumlah karyawan yang relatif sedikit, maka keseluruhan populasi yang ada di Klinik Umum Baiturrahman dijadikan subjek penelitian, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Arikunto (1998) bahwa “untuk ancer-ancer apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Dari penjelasan di atas maka yang menjadi seluruh karyawan Klinik Umum Baiturrahman Garut yang berjumlah 26 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.