

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki banyak kelebihan salah satunya yaitu memiliki akal, pikiran, keinginan, kemampuan dan keterampilan dalam mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang semakin berkembang, bahan baku yang melimpah dan sarana prasana yang lengkap akan menjadi sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang akan berperan dalam melaksanakan fungsinya. Pada suatu organisasi tenaga kerja tidak terlepas dari berbagai macam tuntutan tugas dalam perannya terhadap suatu organisasi, salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan yaitu kinerja karyawan, kinerja merupakan suatu pencapaian karyawan dalam meraih prestasi kerja atau hasil kerja agar sesuai tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan, tentunya kinerja perlu didorong oleh manajemen perusahaan yang baik dan benar agar karyawan merasakan semangat dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil kerja yang memuaskan.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya tentunya akan mendistribusikan untuk masuk ke dalam bidang organisasi yang dibutuhkan sesuai tujuan organisasi, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterikatan terhadap bidang lain untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang akan menjalankan berbagai macam pekerjaan, organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya agar menghasilkan pekerja yang berkualitas serta mampu menjalankan aktivitas dan operasional organisasinya.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berkualitas merupakan aset penting dalam perusahaan karena hasil kinerja karyawan yang akan membawa perusahaan untuk dihadapkan dalam berbagai kemungkinan, apakah organisasi yang sedang dijalankannya akan semakin berkembang terus meningkat menjadi lebih baik atau bahkan sebaliknya

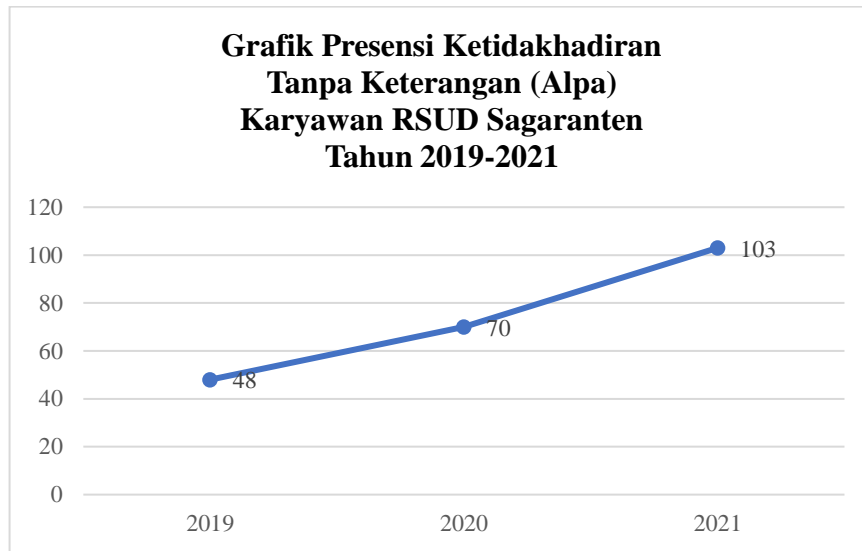
yaitu mengalami penurunan akibat kinerja karyawan yang tidak dapat mencapai tujuan organisasi, permasalahan kinerja sering ditemui oleh banyak perusahaan baik itu perusahaan swasta ataupun perusahaan publik.

Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten atau RSUD Sagaranten merupakan salah satu rumah sakit yang terletak di Kabupaten Sukabumi dimana peran rumah sakit ini yaitu membantu masyarakat sekitar ataupun masyarakat yang dekat dengan perbatasannya yaitu masyarakat Kabupaten Cianjur, tujuan pendirian dari rumah sakit ini yaitu agar masyarakat mengalami akses yang lebih dekat ketika sedang mengalami suatu penyakit ataupun sedang dalam situasi yang membutuhkan peran tenaga kesehatan. Dalam menjalankan perputaran roda organisasi pada rumah sakit ini tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan beberapa aspek pekerjaan yang perlu diselesaikan dengan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pada tiga tahun terakhir karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten mengalami peningkatan pada jumlah ketidakhadiran karyawan, sehingga menjadi salah satu permasalahan, permasalahan pada suatu perusahaan merupakan hal penting yang harus diselesaikan, mengingat bahwa sumber daya manusialah yang akan menjalankan dan mengelola sumber daya yang lainnya. Perhatian dari perusahaan terhadap sumber daya manusia tidak boleh diabaikan karena merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam rangka untuk mencapai target perusahaan sehingga dapat membawa nama perusahaan terus menjadi lebih baik (Senen, Masharyono, Triananda & Sumiyati, 2016).

Kinerja karyawan memberikan gambaran sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh setiap masing-masing karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan manajemen kinerja untuk mendapatkan suatu informasi mengenai mutu yang dimiliki pada setiap karyawannya agar dapat dijadikan bahan evaluasi untuk menjadi acuan agar dapat bekerja lebih baik. Penilaian kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mengevaluasi kinerja, agar karyawan tersebut dapat memperbaiki kinerjanya dan menjadikan organisasi yang

dijalankannya menjadi organisasi yang sukses. Proses mengevaluasi kinerja yaitu mempertimbangkan hasil kerja dengan seperangkat standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan kemudian mengkomunikasikan informasinya terhadap karyawan (Werner, 2015).



Sumber : Tata usaha RSUD Sagaranten

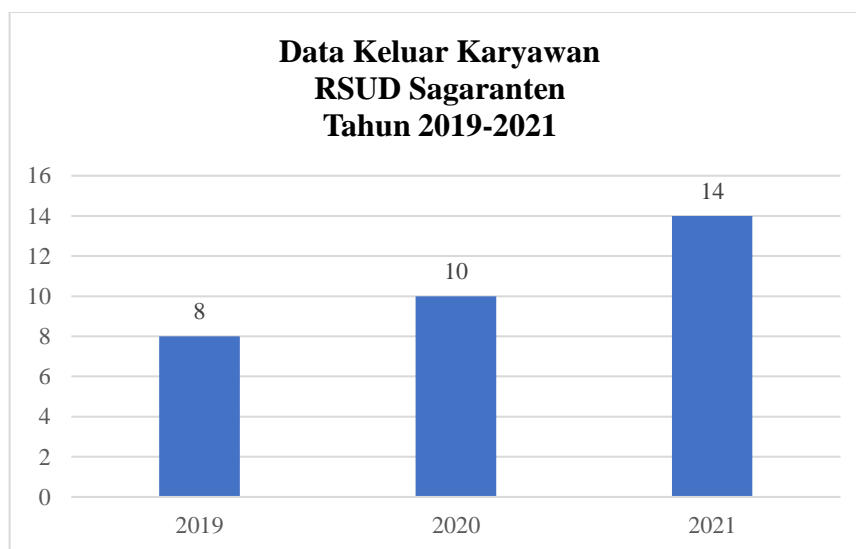
Gambar 1. 1
Grafik Presensi Ketidakhadiran Tanpa Keterangan (Alpa) Karyawan RSUD Sagaranten Tahun 2019-2021

Dari gambar tersebut membuktikan bahwa setiap tahunnya jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan terus mengalami peningkatan, pada tahun 2019 terdapat 48 karyawan yang melakukan ketidakhadiran kerja, tahun 2020 mengalami peningkatan pula sejumlah 70 karyawan dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan dimana terbilang lebih tinggi dari tahun-tahun sebelumnya yaitu sebanyak 103 karyawan yang melakukan ketidakhadiran kerja tanpa memiliki alasan atau keterangan yang jelas. Selain permasalahan tingkat kehadiran ditempat kerja, permasalahan yang terjadi yaitu tingkat ketepatan waktu untuk datang ke tempat kerja, hal tersebut menunjukkan inisatif atau rasa tanggung jawab yang masih kurang baik sehingga berhubungan pula dan berpengaruh terhadap tingkat kehadiran .Tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan kurangnya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan

dikatakan pula sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Isvandiari dan Fuadah, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, keahlian dan pengetahuan. Kemampuan dan keahlian merupakan *skill* yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan berpeluang lebih besar pula untuk lebih mudah dalam menyelesaikan tugasnya. Apabila seorang karyawan memiliki pengetahuan yang mumpuni dalam melaksanakan tuntutan pekerjaannya maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula begitupun sebaliknya.

Selain permasalahan diatas, permasalahan lain yang terjadi yaitu terdapat penurunan jumlah karyawan pada setiap tahunnya, menurut bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten hal ini biasanya disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya yaitu belum adanya status pegawai tetap sehingga karyawan merasa ketidakamanan dalam bekerja dan mengakibatkan karyawan ingin mencari pekerjaan ditempat lain.



Sumber : Tata usaha RSUD Sagaranten

Gambar 1. 2
Data Keluar Karyawan RSUD Sagaranten Tahun 2019-2021

Jumlah karyawan yang terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun diakibatkan oleh rasa ingin berpindah kerja dan ingin mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, pada Rumah Sakit Umum Derah Sagaranten kompetensi lulusan menjadi salah satu aspek yang berpengaruh dalam mempertimbangkan besaran kompensasi yang akan diterima oleh karyawan, hal ini dikarenakan apabila setiap karyawan memiliki kompetensi yang baik maka tingkat kinerja yang dihasilkan pun akan semakin baik pula, maka dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah ditempuh maka akan semakin tinggi pula tingkat kompensasi yang akan diterima.

Menurut Yuvaraz (2011:2) jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan beberapa tugas yang harus diselesaikannya, dengan fokus terhadap pendekatan kompetensi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individual yang berkaitan pula terhadap strategi perusahaan. Hal yang serupa pun disampaikan oleh Surhasaputra (2010) mengungkapkan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, karena dengan memiliki sumber daya manusia dengan kompetensi yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun akan tercapai dan sebaliknya apabila sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kompetensi yang rendah maka kinerja yang dihasilkan pun tidak akan tercapai. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama (2012) menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian meskipun karyawan memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Moeheriono (2010) menyatakan jika karyawan ingin meningkatkan kinerja maka harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang dan pekerjaannya, maka keduanya antara kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang berkesinambungan dan memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian dari Eigis Yani Pramularso (2018, Jurnal Widya Cipta) menyimpulkan

bahwa besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga kompetensi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu hal yang sensitif apabila dikaitkan pada kebutuhan karyawan, pada hakikatnya semakin tinggi kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya maka akan semakin tinggi pula harapan besaran kompensasi yang ingin diterima oleh karyawan. Pada pemberian kompensasi perusahaan perlu memiliki manajemen yang baik agar kompensasi yang diberikan dapat dipahami oleh setiap karyawan, rasa layak dan adil perlu dimiliki oleh setiap karyawan ketika menerima kompensasi agar karyawan dapat memahami kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya karyawan akan merasa dihargai akan tenaga dan pikiran yang telah diberikan untuk kepentingan perusahaan, begitupun sebaliknya ketika perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sesuai dan tidak dapat dipahami oleh karyawan maka karyawan akan merasa tidak dihargai dalam perannya pada suatu perusahaan sehingga dapat menimbulkan beberapa permasalahan salah satunya yaitu permasalahan disiplin kerja yang menurun sehingga berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan.

Menurut Pradita (2017) kompensasi merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dengan matang oleh perusahaan karena kompensasi berpengaruh dan berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja karyawan, dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi memiliki suatu makna yaitu suatu kebijakan atau peraturan-peraturan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Agung Surya Dwianto (2019, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Mundakir dan Zainuri (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu kompensasi perlu diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki begitupun dengan semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan dengan maksimal. Kompetensi dan kompensasi merupakan aspek yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi dan keduanya memiliki keterkaitan dan sebab akibat terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki dan kompensasi yang diberikan karena keduanya dapat berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu penulis merasa tertarik dan penting kiranya untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan dengan kompetensi dan persepsi kompetensi sebagai variabel X. maka dengan demikian penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”** Studi Kasus pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten ?
2. Bagaimana gambaran tingkat persepsi kompensasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten?
3. Bagamaimana gambaran tingkat kinerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten?
5. Bagaimana pengaruh persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kompetensi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat persepsi kompensasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sagaranten.
5. Untuk mengetahui pengaruh persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terbagi kedalam dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama untuk permasalahan pengaruh kompetensi dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1). Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta pemahaman yang lebih mengenai Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama masalah kompetensi dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2). Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai saran dan masukan sekaligus dapat memberikan informasi untuk instansi. Penelitian ini pun diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi dan kompensasi.