

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berbicara mengenai perusahaan maka tak lepas dari komponen yang ada dalam perusahaan tersebut. Organisasi yang baik adalah mereka yang dapat berkompetisi secara sehat dan dapat mempertahankan kualitasnya dalam kurun waktu yang lama (Sitio, 2021). Baik atau tidaknya sebuah organisasi ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya kinerja karyawan, kompensasi, komitmen, dan budaya organisasi. Karyawan yang berkualitas diyakini dapat menjadi aset perusahaan mengingat fungsinya sebagai penggerak, perencanaan, pemikir, dan pengendali aktifitas perusahaan (Udayani & Sunariani, 2018).

UPTD RSUD dr. M. Thomsen Nias adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam pelayanan publik terutama mengenai pelayanan di bidang kesehatan yang menuntut sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan hasil observasi peneliti di UPTD RSUD dr. M. Thomsen Nias pada tanggal 14 November 2022 mengenai kinerja karyawan peneliti mendapatkan keadaan dimana, beberapa karyawan datang terlambat, pelayanan kepada pasien sangat lambat, kurangnya ramah kepada pasien dari hasil observasi tersebut peneliti mewawancarai salah satu responden bernama B. Mendrofa.

Bagaimana sistem penggajian yang anda terima selama bekerja di RSUD dr. M. Thomsen Nias ?

Saya menerima gaji pertiga bulan dan jauh dibawah standar UMR sebenarnya sangat tidak cukup tapi sulit sekali mendapatkan pekerjaan lain. Kami juga sering terlambat menerima gaji dari waktu yang seharusnya. Apalagi saya bukan ASN. Kami merasa pihak rumah sakit tidak peduli dengan keadaan kami. Makanya kami terkadang jadi kesal.

Bagaimana juga dengan tunjangan yang anda terima ?

Kami sama sekali tidak mendapatkan tunjangan apapun. *Income* saya hanya berasal dari gaji pokok yang saya dapat pertiga bulan saja dan itu pun terlambat. Saya berharap sekali pihak rumah sakit memperhatikan keadaan kami. Karena kami dituntut harus prima dalam bekerja, menerima resiko pekerjaan dan kami punya keluarga yang sedang kami nafkahi.

Dari hasil wawancara tersebut didapatkan bahwa kompensasi dan komitmen yang diberikan perusahaan sangat rendah dapat dilihat dari gaji yang diterima sangat rendah yaitu di bawah UMR kota dan sering terlambat dalam penerimaan gaji terlebih bagi pegawai yang non ASN, responden menyampaikan terpaksa bekerja hanya karena tidak ada pekerjaan di tempat lain. Rumah Sakit Umum Daerah dr. M. Thomsen Nias merupakan rumah sakit terbesar di kepulauan Nias dan berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, Rumah sakit memiliki pasien yang sangat banyak sedangkan kompensasi dan komitmen perusahaan yang diberikan

kepada karyawan tidak sesuai dengan keadaan perusahaan. Hal ini sangat berhubungan dengan kinerja karyawan yang bekerja tanpa meningkatkan hasil dari pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian secara umum sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UPTD RSUD dr. M. Thomsen Nias
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UPTD RSUD dr. M. Thomsen Nias
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UPTD RSUD dr. M. Thomsen Nias
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator di UPTD RSUD dr. M. Thomsen Nias
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator di UPTD RSUD dr. M. Thomsen Nias
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator di UPTD RSUD dr. M. Thomsen Nias.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam sebuah instansi pemerintah, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk didukung dan membantu tercapainya target kerja setiap pegawai (Astuti et al., 2019), oleh karena itu lembaga harus selalu mengontrol karyawan apakah karyawan bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja dengan lebih efektif dan efisien untuk mencapai target kerjanya (Haryono, 2018; Nurmala & Jasin, 2021).

2.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Mangkunegara (Muis et al., 2018) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3 Indikator Dalam Mengukur Kinerja

Mangkunegara dalam (Rahmawati & Juwita, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Inisiatif
- e. Kerja sama

Dari beberapa pengertian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa sebuah kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas tetapi dengan segala persyaratan standar kerja seperti penyelesaian tugas ataupun target yang terpenuhi dengan segala syarat yang sudah ditentukan dan hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diterima karyawan dalam rangka memotivasi atau semangat kerja mereka yang diberikan kepada organisasi (Hasanuddin et al., 2020; Mujanah, 2019), dan lingkungan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan melakukan aktifitas, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi bekerja, sehingga akan mempengaruhi terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

2.2.2 Tujuan Manajemen Kompensasi

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan, meliputi aspek finansial maupun non finansial untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat di mana seorang karyawan berpihak pada organisasi dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Arifin et al., 2019; Rahmawati & Juwita, 2019).

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Selanjutnya Kenneth dalam (Lubis & Jaya, 2019) menyatakan bahwa inti dari komitmen adalah kepercayaan dan kedekatan. Kepercayaan adalah bukti adanya komitmen, tanpa kepercayaan komitmen tidak akan pernah ada. Kepercayaan adalah buah dari komitmen.

2.3.3 Komponen Komitmen Organisasi

Allen dalam (Idrus, 2022; Rahmawati & Juwita, 2019) mengemukakan ada tiga komponen tentang komitmen organisasi baik itu melibatkan karyawan maupun pimpinan yaitu :

- a. *Affective commitment* (Komitmen Afektif)
- b. *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan)
- c. *Normative commitment* (Komitmen Normatif),

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan ciri asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk belajar menghadapi masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik (Arifin et al., 2019).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja

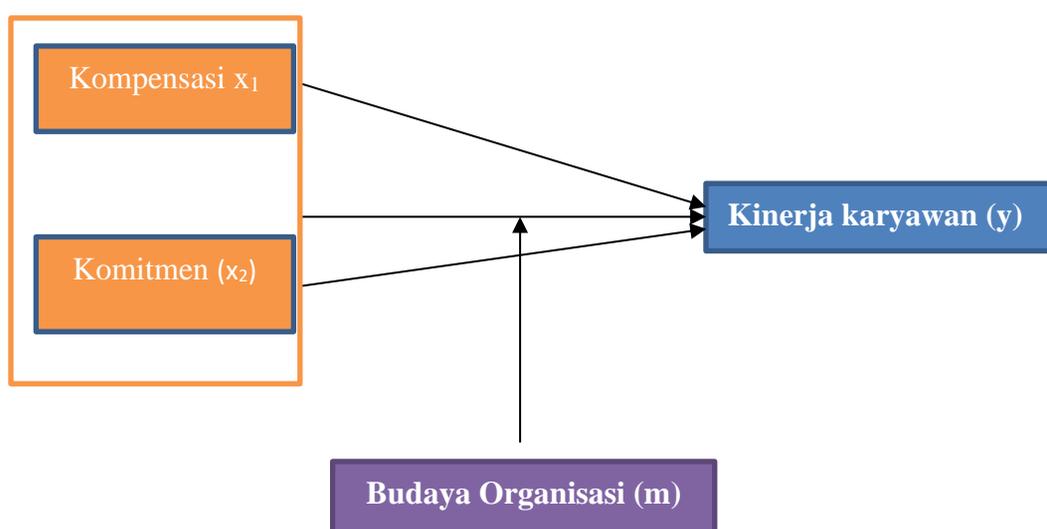
2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H 1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. M. Thomsen Nias
- H 2 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. M. Thomsen Nias
- H 3 : Kompensasi, Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. M. Thomsen Nias
- H4 : Kompensasi dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderator berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. M. Thomsen Nias
- H5 : Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderator berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. M. Thomsen Nias
- H6 : Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderator secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. M. Thomsen Nias

2.6 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang dibangun atas dasar teori dan konsep, maka dapat digambarkan model empiris penelitian seperti gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual