

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang sangat vital dalam perusahaan. Maka dari itu perlu dikembangkan suasana kerja yang dapat membangkitkan peran aktif karyawan. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan harus berupaya memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Adapun penghargaan karyawan salah satunya adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan imbalan atas hasil kerjanya pada perusahaan Sedarmayanti (2017:78). Kompensasi yang diberikan dapat berupa fisik atau non fisik Elmi (2018:83), harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus benar-benar menjadi perhatian perusahaan karena akan menyangkut masa depan perusahaan. Mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan penghargaan berupa kompensasi dapat memberikan dampak terhadap kelangsungan hidup perusahaan dikemudian hari.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persiapannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya Robbins (2017:180). Hal ini yang memperoleh kepuasan kerja dengan sendirinya maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja.

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan kajian Wahyuni (2020:28) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan harus diimbangi dengan kompensasi yang sesuai. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi

yang didapat maka tujuan perusahaan atau organisasi akan sulit terwujud. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

Klinik adalah institusi yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagai klinik swasta, Klinik Ar-Rahman Medika Karawang dapat digolongkan sebagai organisasi penyedia jasa dan juga mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. Kecepatan pelayanan, keramahan, dan efektifitas tindakan akan menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan sebuah klinik. Klinik berlokasi di Jl. Raya Peruri No.7, RT.02/RW.01, Puseur Jaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat, 41361.

Dengan kinerja karyawan sangat berpengaruh oleh beberapa faktor yaitu faktor material dan faktor non material Hisan dan Zikriani (2017:12). Kepuasan kerja material merupakan kesesuaian antara impian dengan materi seorang karyawan. Pendapatan yang bersifat material merupakan pendapatan yang dapat diambil secara langsung manfaatnya untuk memenuhi kebutuhan ekonominya seperti gaji, tunjangan, insentif, dan lain sebagainya Hisan dan Zikriani (2017:12). Sedangkan kepuasan karyawan yang diperoleh seorang karyawan secara non material juga dapat memberikan dampak positif atau psikologis jangka panjang, misalnya pujian, penghargaan, dan promosi Martoyo (2015:64). karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja maka akan menghadapi hal-hal negatif dan dapat merugikan perusahaan, seperti tidak semangat kerja, sering tidak masuk kerja, emosi tidak terkontrol, cepat lelah dan bosan, saat aktivitas yang tidak terkait dengan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan Mayasari (2021:18).

Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian awal observasi awal untuk mengetahui kinerja karyawan di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang kepada 30 orang karyawan dikarenakan dalam pra penelitian. Berikut faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pra Penelitian Mengenai Kinerja Karyawan Klinik Ar-Rahman
Medika Karawang

No	Pernyataan Kinerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	18	12
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan oleh klinik	12	18
3	Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	22	8
4	mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	16	14

Sumber: Hasil survey penelitian pendahuluan (2022)

Adanya kesenjangan dalam pernyataan karyawan dimana 12 dari 30 karyawan tidak tepat waktu, 18 dari 30 karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan, 8 dari 30 tidak bekerja dengan teliti dan rapi, 14 dari 30 karyawan tidak mampu bekerja tanpa bantuan orang lain. Hal ini menjadi permasalahan tersendiri bagi klinik karena kinerja belum sesuai harapan perusahaan tersebut.

Maka dari itu, peneliti melanjutkan survey langsung melihat sejauh mana penghargaan terhadap kinerja karyawan dalam kemampuan bekerja sesuai target yang ditentukan perusahaan. Adapun penghargaan yang menjadi perhatian peneliti adalah tentang kompensasi, seperti yang tertera pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Mengenai Kompensasi

No	Pernyataan Kompensasi	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Diikuti dalam program BPJS atau semacamnya	14	16
2	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarga	10	20
3	Pemberian bonus dan insentif sudah adil dan merata	0	30
4	Fasilitas kerja sudah mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan	23	7

Sumber: Hasil survey penelitian pendahuluan (2022)

Dari Tabel 1.2 mengenai kompensasi karyawan 16 dari 30 karyawan tidak diikuti program (BPJS) karena masa kerja karyawan kurang dari 2 tahun, 20 dari 30 karyawan tidak memiliki asuransi bagi karyawan dan keluarganya, dari 30 karyawan merasakan ada kesenjangan dari pihak perusahaan perihal pembagian bonus dan insentif, 7 dari 30 karyawan tidak sesuai fasilitas kerjanya.

Selanjutnya hal yang berperan penting terhadap kinerja karyawan yaitu kepuasan karyawan, berikut adalah hasil penelitian pendahuluan yang menggunakan kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh pihak karyawan Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.

Tabel 1.3
Hasil Pra Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan keinginan	18	12
2	Pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan keterampilan	20	10
3	Rekan kerja selalu membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	16	14
4	Gaji sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki	0	30

Sumber: Hasil survey penelitian pendahuluan (2022)

Dari Tabel 1.3 di atas mengenai kepuasan kerja, 12 dari 30 karyawan pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan, 10 dari 30 karyawan tidak sesuai dengan keterampilan, 14 dari 30 karyawan tidak membantu saat mengalami kesulitan, dari total 30 karyawan menjawab bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki. Hal ini bisa mengakibatkan kepuasan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkannya, dari hasil wawancara sebagian karyawan Klinik Ar-Rahman Medika mengaku bahwa kurangnya kepuasan kerja sehingga kurang semangat dalam bekerja yang dialami beberapa karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang masih terbilang belum cukup baik, kepuasan kerja di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang juga masih belum cukup baik sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Jika hal ini tidak diatasi secepatnya, mungkin perusahaan tidak akan cepat untuk mencapai target atau tujuan yang diharapkan. Dari hasil uraian tersebut, seharusnya bisa dijadikan suatu jalan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan oleh atasan untuk mengetahui apa kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut sehingga hasil kinerja dan arahan yang telah dilakukan oleh atasan kepada bawahannya mencapai suatu tujuan tersebut.

Berdasarkan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Azka (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kompensasi, Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Irmawati (2019), Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Sumber Mandiri Surabaya. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak cocok sebagai variabel mediasi.

Hendro (2018), Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya fenomena dan *research gap* yang dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik penelitian dengan mengambil judul yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Ar-Rahman Medika Karawang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima karyawan Klinik Ar-Rahman Medika masih kurang baik.
2. Klinik Ar-Rahman masih kesulitan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan.
3. Kepuasan kerja karyawan Klinik Ar-Rahman Medika dinilai masih rendah.
4. Masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan insentif dan bonus.
5. Komitmen pencapaian kinerja karyawan Klinik Ar-Rahman Medika masih rendah.
6. Kinerja karyawan Klinik Ar-Rahman masih belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, di antaranya yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia akan dijadikan landasan dasar untuk mengurangi permasalahan-permasalahan yang muncul pada karya ilmiah yang diteliti.
2. Penulis memfokuskan pada kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan Klinik Ar-Rahman Medika.
3. Tempat penelitian di Klinik Ar-Rahman Medika.
4. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana peneliti akan membagikan kuesioner kepada karyawan Klinik Ar-Rahman Medika yang akan dijadikan sampel.
5. Analisis yang digunakan adalah analisis path analysis dengan alat bantu SPSS versi 26.
6. Metode yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*)

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi kerja di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
2. Bagaimana kepuasan kerja di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
4. Bagaimana hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
5. Bagaimana pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan Klinik Ar-Rahman Medika.
6. Bagaimana pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
7. Bagaimana pengaruh simultan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana kompensasi kerja di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kepuasan kerja di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh simultan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memiliki kegunaan ilmiah khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam wawasan konsep pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan analisis pengaruh kompensasi dan, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti pimpinan Klinik Ar-Rahman Medika Karawang khususnya Direktur dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik sebelum penelitian berlangsung.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan dalam rangka mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai teori yang diperoleh selama proses pembelajaran dengan realitas yang terjadi di lapangan.

