

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan perusahaan jasa yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan yakni rumah sakit untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki semangat kerja yang tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien dan produktif.

Rumah sakit harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu rumah sakit perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa pemberian material maupun non material, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawannya tetap semangat adalah dengan memberikan kompensasi dan komitmen yang memadai. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi secara tidak langsung menentukan kelangsungan rumah sakit dan dapat menentukan maju mundurnya rumah sakit dimasa yang akan datang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi semangat, menurut Slamet Riyadi (2014) diantaranya kepuasan kerja, kompensasi yang diberikan, komunikasi yang efektif,

tempat kerja yang nyaman dan aman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.

RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan (rumah sakit), yang dimana menurut **Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010**, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Menurut **Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009**, Rumah Sakit khusus yaitu memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya. Oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis, untuk itu pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan semangat kerja karyawan melalui pemberian kompensasi dan komitmen yang layak. Sehingga kebutuhan material dan non material karyawan terpenuhi. Menurut Steers dan Porter dalam Rohmini (2011:7), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu faktor fisik, faktor sosial, faktor finansial, dan faktor psikologis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber serta observasi langsung dengan karyawan dan pihak manajemen RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang, dilihat dari ketaatan dalam menaati peraturan yang ada masih terjadi pelanggaran seperti masih ada karyawan yang masih telat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dilihat dari tanggung jawab masih ada karyawan yang tidak menjaga fasilitas dan sarana yang ada, dan masih ada pelaporan pekerjaan yang tidak sesuai kepada atasan serta tingkat *turn over* yang cukup tinggi

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang dan sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Terhadap Semangat Kerja Karyawan RSUD Kelas B Kabupaten Subang“**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan latar belakang, maka masalah-masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja yang menurun dikarenakan beberapa faktor yaitu :
  - Masih banyak karyawan yang telat masuk kerja
  - Pulang sebelum waktunya
  - Tidak ada tanggung jawab terhadap pemeliharaan sarana dan prasarana
  - Tingkat *Turn Over* yang cukup tinggi
2. Kompensasi dan Komitmen yang diberikan masih tergolong rendah dapat dilihat dari :
  - Gaji yang diberikan masih dibawah standar
  - Pemberian gaji tidak tepat waktu
  - Insentif yang diberikan masih dibawah standar
  - Uang lembur tidak sesuai dengan standar

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi pada RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang.
2. Bagaimana komitmen organisasi pada RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang.

3. Bagaimana semangat kerja karyawan pada RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang.
4. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen baik secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan pada RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang.

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Semangat kerja karyawan RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang
2. Pemberian kompensasi kepada karyawan RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang
3. Pemberian komitmen organisasi kepada karyawan RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang
4. Besarnya pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen kepada karyawan terhadap semangat kerja karyawan RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis kepada pihak-pihak yang membutuhkan referensi.

##### **A. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai pemberian kompensasi dan komitmen terhadap semangat kerja untuk membandingkan teori yang

dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kajian sumber daya manusia.

## **B. Kegunaan Praktis**

### 1. Bagi Penulis

Tinjauan ini dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, khususnya mengenai tingkat pengaruh kompensasi kepada karyawan RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang.

### 2. Bagi Instansi

Penelitian dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen mengenai pemberian kompensasi dan komitmen kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja tinggi pada RSUD Subang Kelas B Kabupaten Subang.

### 3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

### 4. Kegunaan Akademis

Mampu menghasilkan suatu referensi yang berguna bagi lingkungan kampus Universitas Pasundan. Juga diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.