

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja membahas perwujudan dari prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya dimana karyawan itu bekerja, baik di organisasi pemerintah, swasta maupun rumah sakit.

Untuk itulah maka seorang karyawan dituntut untuk melaksanakan tugasnya dan mempertanggungjawabkannya yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan baik personal maupun pada komunitas karyawan pada perusahaan ataupun pada instansi pemerintah dan rumah sakit.

Berkenaan dengan kinerja Veithzal Rivai (2009:547), menegaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat di ukur.

Betapa pentingnya peningkatan kinerja karyawan, khususnya di Rumah Sakit Islam Kota Gorontalo, tetapi kenyataan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Kota Gorontalo cenderung bervariasi bahkan tidak sedikit karyawan yang cenderung berkinerja

rendah. Hal ini dapat ditunjukkan sebagaimana hasil observasi awal ditemukan masih ada karyawan yang tidak disiplin, tidak hadir pada apel kerja, masih adanya karyawan yang tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja, kurang bersemangatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, pelayanan yang kurang memuaskan serta pemberian kompensasi yang bervariasi.

**Persentase Kehadiran Karyawan Rumah Sakit Islam Gorontalo
Periode September - Desember 2016**

Bulan	Terlambat	Sakit	Izin	TK
September	37%	9%	14%	14%
Oktober	62%	2%	18%	18%
November	64,50%	13%	1,50%	21%
Desembar	84%	16%	-	-

Banyak teori variabel atau teori yang dikemukakan oleh para ahli dalam hal untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain pemberian kompensasi. Veithzal Rivai (2009: 741) menegaskan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi terbagi atas kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak cukup

dalam kompensasi finansial yang meliputi hiburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan.

Kompensasi yang diberikan pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo berupa Gaji, Insentif, Bonus dan Kompensasi tidak langsung. Gaji diberikan berdasarkan jabatan sesuai aturan yang ditetapkan Rumah Sakit Islam Gorontalo dimana gaji dihitung berdasarkan hari kerja karyawan, insentif diberikan sesuai dengan penghasilan dari Rumah Sakit Islam Gorontalo, bonus diberikan berdasarkan uang jasa dan uang jaga malam sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi yaitu Asuransi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Namun apakah benar? Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Inilah yang menarik peneliti untuk melakukan aktivitas penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya karyawan yang datang terlambat
2. Masih adanya karyawan yang tidak berada di tempat kerja saat jam kerja
3. Kurang bersemangatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

4. Pelayanan yang kurang memuaskan
5. Pemberian kompensasi yang bervariasi

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah masih rendahnya pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan Rumah Sakit Islam Gorontalo yang berakibat pada kinerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Gorontalo”

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Gorontalo”

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan perbandingan untuk melihat bagaimana aplikasi dilapangan dan untuk memberikan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang lebih lanjut pada bidang yang sama.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi instansi publik dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi kepada para karyawan.