

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal agar bisa menjadi negara yang maju oleh sebab itu sangat penting sekali mengelola SDM secara bagus. Mengelola SDM secara bagus meliputi semua aktivitas yang digunakan perusahaan untuk mempengaruhi kompetensi, perilaku, dan motivasi semua orang yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang berkualitas maka akan berdampak positif bagi perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar memiliki SDM yang berkualitas ialah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas hasil yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena dengan pemberian kompensasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan (Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, 2017). Dalam dunia yang semakin kompetitif, baik pengusaha maupun karyawan tidak dapat beristirahat pada kemenangan mereka jika mereka ingin tetap dalam bisnis (Gargouri, 2017). Pengukuran kinerja adalah salah satu alat penting dan kuat yang digunakan organisasi untuk lebih memahami dan menentukan apa yang berhasil dan apa yang tidak dan mengapa. Hal ini penting untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efisien dalam organisasi dan mengevaluasi secara efektif individu dengan tujuan untuk berkontribusi pada perkembangan moral dan

motivasi mereka dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sistem penilaian kinerja (PAS) adalah alat penting yang dirancang dan digunakan untuk pengembangan dan pertumbuhan menyeluruh karyawan dan organisasi (Ramadhan, Gustopo, & Vitasari, 2015). Shagufta (2013) adalah salah satu dari banyak peneliti yang telah meneliti pentingnya penilaian kinerja karyawan dan dampak sistem penilaian pada karyawan dan kinerja organisasi.

Tingkat pergantian keperawatan meningkat terus selama beberapa tahun terakhir, dengan tingkat turnover di Amerika Serikat sebesar 22,7% (Mrayyan, 2012). Mrayyan menentukan omset sebagai “jumlah pengunduran diri atau penghentian dibagi rata-rata langsung dan perawatan tidak langsung posisi perawat terdaftar penuh waktu setara (FTE) untuk tahun yang sama” (hal. 42). Turnover dikaitkan dengan variabel seperti ketidakpuasan kerja (Mrayyan, 2012), gaji rendah (Jones, 2010), dikurangi komitmen organisasi (McNeese-Smith, 2001), memperluas pasar kerja untuk wanita, waktu yang tidak cukup untuk melakukan tugas pekerjaan (Davidson, H., Flocarell, P. H., Crawford, S., Dupart, L. J., & Clifford, 2006), dukungan supervisor, pengalaman kerja yang lebih sedikit (Davidson, H., Flocarell, P. H., Crawford, S., Dupart, L. J., & Clifford, 2006), dan tingkat pendidikan minimal yang dicapai (Nogueras, 2006). Pergantian perawat telah dan masih menantang administrator layanan kesehatan karena tingkat pergantian yang tinggi terus mengacaukan tenaga kerja keperawatan (Institute of Medicine, 2010). Nasional saat ini tingkat pergantian perawat terdaftar di samping tempat tidur adalah 17,2 persen,

naik dari 11,2% pada tahun 2011 (Keperawatan Solusi, Inc., 2016). The American Nurses Association (2015) menunjukkan bahwa konsekuensi dari kekurangan perawat adalah bahwa perawat sering dibutuhkan untuk bekerja berjam-jam dalam kondisi stres. Itu American Nurses Association (2015) melaporkan bahwa bekerja dengan lebih sedikit perawat dapat menghasilkan perawat kelelahan, cedera perawat, dan ketidakpuasan kerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Rima Pranita (2016) yang berjudul Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa, menunjukkan bahwa hasil kesimpulan yang didapat bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapula penelitian menurut Andrew M.C. Mamesah (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP dengan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 karyawan Stikes husada jombang sejumlah 10 orang terkait penilaian kinerja karyawan yang dilakukan Stikes husada jombang pada tanggal 29 Juni 2021 tidak memberikan *feedback*, kenaikan kompensasi, promosi jabatan ataupun bentuk umpan balik lainnya kepada karyawan berkaitan dengan kinerja karyawan yang telah dicapai. Hal ini didukung dengan *survey* awal yang telah dilakukan. Sebanyak 4 responden menyatakan bahwa tidak ada *feedback* atau umpan balik atas kinerja yang dicapai setelah dilakukan penilaian kinerja karyawan. Selain itu, sebanyak 3 dari seluruh karyawan

merasa metode penilaian kinerja yang selama ini dipakai tidak mampu memotivasi karyawan dalam bekerja, 3 responden merasa penilaian kinerja yang dilakukan institusi selama ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Data-data tersebut mengindikasikan bahwa Institusi Stikes Husada Jombang. masih belum efektif dalam melakukan penilaian kinerja karyawan

Kinerja STIKes Husada Jombang dengan tim penjaminan mutu yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali, sebagai pencirian penilaian kinerja STIKes Husada Jombang. Pemenuhan beban kerja dosen merupakan salah satu gambaran dalam ketercapain kinerja dosen dalam menjalankan Tridarma PT yang terlaksana maksimal 12-16 sks yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, peningkatan jabatan fungsional serta bersertifikasi pendidik. Target capain kinerja STIKes Husada Jombang berdasarkan monitoring dan evaluasi dosen-tenaga kependidikan oleh mahasiswa yang dilaksanakan tim SPM yang hasilnya akan disampaikan kepada Ketua STIKes dan ketua program studi Ners, hampir didapatkan kepuasan kinerja dosen-tenaga kependidikan oleh mahasiswa dan *stakeholder* kepada lulusan sebesar lebih dari 76% sangat baik.

Kompensasi pegawai khususnya di tenaga kesehatan selalu menjadi perhatian, baik sebagai alat rekrutmen maupun sebagai alat untuk mempertahankan mereka yang sudah dalam profesi. Dari tahun 2010 hingga 2014, upah yang disesuaikan dengan inflasi untuk perawat datar atau menurun setiap tahun (Greipp, 2013). Tidak sampai awal 2000-an gaji yang

disesuaikan dengan inflasi akhirnya mulai membaik, dengan rata-rata peningkatan sebesar 5,7% terjadi pada tahun 2010-2012 (Seago, J. A., Spetz, J., Alvarado, A., Keane, D., & Grumbach, 2013). Pada saat ini, kekurangan keperawatan saat ini sedang dalam perjalanan. Rivers dkk. (2015) menemukan bahwa bahkan kenaikan gaji yang disesuaikan dengan inflasi baru-baru ini tidak menggantikan pertumbuhan yang stagnan selama bertahun-tahun. Mereka juga menemukan bahwa dua pertiga dari pegawai khususnya perawat yang mereka survei merasa mereka dibayar rendah. Greipp (2013) menyatakan bahwa kompresi gaji adalah masalah utama dengan rekrutmen dan retensi perawat. Greipp mendefinisikan kompresi gaji sebagai “upah pokok” untuk sebagian besar pekerja berkerumun bersama, dengan sedikit variabilitas”. Kompresi gaji adalah satu-satunya masalah terbesar yang dihadapi oleh para profesional sumber daya manusia, bukan hanya dalam keperawatan, tetapi untuk semua pekerja profesional (“Pro Kompensasi Mengungkapkan 6 Gaji Teratas Masalah dan Bagaimana Mereka Menanganinya,” 2012). Keperawatan tidak memiliki jalur yang pasti untuk karir lintasan, karena perkiraan pendapatan tidak dirancang untuk memperhitungkan pengalaman.

Kinerja, pendidikan tambahan, atau masa kerja. Kompresi gaji adalah dapat diamati segera setelah sekolah perawat, di mana lulusan baru dari 2 tahun gelar associate, program diploma 3 tahun, dan program sarjana muda 4 tahun adalah dipekerjakan dengan gaji yang hampir sama. Hal ini menjadi disinsentif bagi siswa untuk mencari tambahan pendidikan. Tanpa gelar sarjana muda, lebih sedikit anggota dari kelompok keperawatan yang

memenuhi syarat untuk belajar untuk gelar master atau doktor mereka, yang selanjutnya membatasi ketersediaan kumpulan pendidik perawat yang sudah menurun, Kompresi gaji juga dapat ditunjukkan ketika perbedaan pendapatan antara lulusan baru dan perawat berpengalaman 20 tahun sangat kecil (Greipp, 2013). Kurangnya rencana lintasan untuk keperawatan menghambat kaum muda untuk memilih keperawatan sebagai karier, karena mereka ingin dapat mengantisipasi dan memprediksi pendapatan atas seumur hidup sehingga mereka dapat mendukung gaya hidup yang mereka inginkan. Anak muda menginginkan karir peluang untuk kemajuan yang akan dihasilkan dari kinerja mereka, tambahan mereka pendidikan, dan pengalaman mereka, bukan hanya kenaikan biaya hidup.

Di tempat kerja, tindakan yang merupakan kepentingan terbaik pekerja belum tentu demi kepentingan terbaik perusahaan (Hee, 2020). Bahkan yang paling karyawan yang loyal mungkin tidak memiliki tujuan pribadi yang sejalan dengan perusahaan, membuat pengukuran kinerja merupakan hal yang kompleks. Majikan mungkin tidak menyadari apa persepsi pekerja mereka tentang bagaimana kinerja karyawan diukur. Baru penelitian yang dilakukan pada kinerja berfokus pada kompensasi (Nurchayani, 2016). Masalahnya adalah faktor penentu keberhasilan dalam lingkungan persaingan saat ini berbeda dari masa lalu (Hee, 2020).. Berdasarkan kuantitatif pengukuran dan menempatkan terlalu banyak nilai pada angka saat ini tidak cukup untuk mengatasinya perubahan pasar yang cepat dan berkontribusi secara efektif untuk keunggulan organisasi (Artana, 2012); Sukses hari ini membutuhkan keseimbangan yang efektif antara

ukuran kuantitatif dan kualitatif. Menafsirkan angka tidak cukup untuk memaksimalkan kinerja karyawan di tempat kerja. Merancang dan memanfaatkan peluang kunci untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, tekad, dan kemampuan karyawan untuk mengatasi dengan perubahan dan tantangan merupakan tantangan nyata yang dihadapi perusahaan. Mengabaikan bagaimana perasaan karyawan, berpikir, mengintegrasikan, menginvestasikan waktu mereka, dan beradaptasi dengan perubahan adalah membuat penilaian kinerja menjadi subjektif dan memalukan (Mrayyan, 2012) dan tidak menciptakan nilai bagi organisasi.

Dari uraian di atas, pemberian penghargaan berupa kompensasi wajib dilakukan bagi karyawan yang produktif. Karyawan dengan motivasi tinggi akan selalu dibutuhkan agar tujuan organisasi bias tercapai. Maka tergambar bahwa kompensasi dan motivasi merupakan satu keterkaitan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul ” Analisis hubungan pemberian kompensasi dan loyalitas kerja dengan kinerja karyawan di STIKes Husada Jombang.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut : Bagaimana Analisis hubungan pemberian kompensasi dan loyalitas kerja dengan kinerja karyawan di STIKes Husada Jombang ?”

### **1.3. Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Umum**

Untuk menganalisis hubungan pemberian kompensasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di STIKes Husada Jombang.

#### **1.3.2. Tujuan Khusus**

1. Untuk mengidentifikasi Pemberian Kompensasi dengan Kinerja karyawan di STIKes Husada Jombang.
2. Untuk mengidentifikasi Loyalitas kerja dengan Kinerja karyawan di STIKes Husada Jombang.
3. Untuk menganalisis hubungan pemberian kompensasi dan loyalitas kerja dengan kinerja karyawan di STIKes Husada Jombang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan Analisis hubungan pemberian kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja Pegawai.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya yang ada hubungannya dengan masalah kompensasi, Loyalitas dan



kinerja karyawan maupun ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia pada umumnya..

2. Bagi tempat penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai masukan yang berguna terutama dalam hal pengelolaan organisasi terhadap karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis.

Penelitian ini diharapkan dapat mendapatkan informasi dan referensi bacaan pada bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai Kompensasi, Loyalitas serta kinerja karyawan.

## 1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1	Madonna M. Kubichka, 2016	Hubungan pertukaran kerja, kualitas perawatan yang diberikan, kepuasan kerja perawat secara keseluruhan, dan organisasi komitmen terhadap niat tinggal dan perilaku mencari kerja perawat di lingkungan kerja perawat perawat akut	Chi-Square	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertukaran kerja, kualitas perawatan, kepuasan kerja</li> <li>- Organisasi komitmen, niat tinggal, perilaku mencari kerja</li> </ul>	Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa pertukaran rekan kerja perawat-ke-perawat dengan status yang sama hubungan menjelaskan 43% varians dalam persepsi kualitas perawatan yang diberikan perawat, 21% varians dalam kepuasan kerja perawat secara keseluruhan, dan 8% varians dalam niat perawat untuk tinggal. Secara keseluruhaniiii kepuasan kerja perawat menyumbang 25% dari efek status yang sama perawat-ke-perawat rekan kerja pertukaran hubungan pada persepsi kualitas perawatan yang diberikan perawat dan 68% status yang sama same

					hubungan pertukaran rekan kerja perawat-ke-perawat pada niat perawat untuk tinggal. Kualitas yang dirasakan perawat perawatan yang diberikan menyumbang 71% dari pertukaran rekan kerja perawat-ke-perawat dengan status yang sama hubungan pada niat perawat untuk tinggal
2	Agustina Heryati, 2017	Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi pt. pupuk sriwidjaja Palembang	Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi, beban kerja</li> <li>- Loyalitas</li> </ul>	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Para pemimpin Departemen Operasi, harus memperhatikan kompensasi dan beban kerja untuk hasil yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi
3	Siti Aminah, 2020	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Individu	<i>Partial Least Squares Struktural Equation Modeling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja, pemberian kompensasi</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepuasan berpengaruh

		dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening	( <i>SPLSSEM</i> )	- Kinerja individu	positif dan signifikan terhadap loyalitas koefisien jalur 0,4 p-value 0,000 < 0,05 (2) Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas koefisien jalur 0,241 p-value 0,023 < 0,05, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu koefisien jalur 0,011 p-value 0,913 > 0,05 (4) Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu koefisien jalur 0,031 p-value 0,697 >0,05 (5) Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu koefisien jalur 0,781 p-value 0,000 <0,05. Nilai R <sup>2</sup> pada penelitian ini untuk variabel loyalitas (Y1) adalah 0,297 atau 29,7% yang memiliki arti bahwa presentase besarnya
--	--	---	--------------------	--------------------	--

					kepuasan kerja (X1) dan pemberian kompensasi (X2) terhadap loyalitas adalah sebesar 29,7% angka tersebut termasuk dalam kategori moderat, sedangkan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh variabel lain, dan untuk variabel kinerja individu nilai $R^2$ sebesar 0,615 atau 61,5% yang berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja individu sebesar 61,5% hal ini berarti termasuk dalam kategori kuat, sedangkan sisanya yaitu 38,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini
4	Pribadi Darmawan Insan, 2016	Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada	Regresi Linear Berganda	- Gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya	Berdasarkan penelitian ini, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi pengaruh terhadap kinerja pegawai keperawatan RSUD Tugurejo Semarang,

		bagian keperawatan rsud tugurejo semarang)		- Kinerja karyawan	sedangkan Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai keperawatan Tugurejo RSUD Semarang. Kinerja karyawan dapat dijelaskan secara independen variabelnya adalah gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi sebesar 86,5%.
5	Madonna M. Kubichka	The influence of perceived same-status nurse-to-nurse coworker exchange relationships, quality of care provided, overall nurse job satisfaction, and organizational commitment on intent to stay and job search behavior of nurses in the acute care nurse work environment	Survey	<ul style="list-style-type: none"> <li>- influence of perceived same-status nurse-to-nurse coworker exchange relationships</li> <li>- quality of care provided</li> <li>- overall nurse job satisfaction</li> <li>- overall nurse job satisfaction</li> </ul>	Results from path analysis showed that same-status nurse-to-nurse coworker exchange relationships explained 43% of variance in nurse perceived quality of care provided, 21% of variance in overall nurse job satisfaction, and 8% of variance in nurse intent to stay. Overall iii nurse job satisfaction accounted for 25% of the effect of same-status nurse-to-nurse coworker exchange

					relationships on nurse perceived quality of care provided and 68% of same-status nurse-to-nurse coworker exchange relationships on nurse intent to stay. Nurse perceived quality of care provided accounted for 71% of same-status nurse-to-nurse coworker exchange relationships on nurse intent to sta
6	Ong Choon Hee (2016)	Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia	This paper is guided by Herzberg's Two Factor theory in establishing the proposed theoretical framework	- Motivation - Job Performance	Our conceptual analysis suggests that both intrinsic and extrinsic motivation will be positively related to nurses' job performance

