

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Kondisi persaingan di bidang perekonomian pada saat ini cukup ketat dan kompleks. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu mengerti dan memahami apa yang terjadi di pasar dan apa yang menjadi keinginan konsumen, serta perubahan yang ada agar mampu bersaing dengan pihak pesaing dan perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Perubahan disini terkait dengan bagaimana perusahaan berinovasi untuk meningkatkan kualitas produk, servis, biaya dan menciptakan sumber daya manusia untuk menjawab apa yang menjadi keinginan konsumen, persaingan dengan kompetitor yang lain, serta perubahan yang terjadi di pasar.

Perkembangan inovasi yang berhasil akan menjadi strategi yang tepat untuk mempertahankan kedudukan produk di pasar, karena sebagian besar dari produk pesaing tampil statis dari tahun ke tahun. (Steve Kensinger, 1997;60). Untuk mewujudkan cita-cita perusahaan tersebut, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk dapat diperhatikan lebih dalam dan dikaji ulang di dalam suatu organisasi perusahaan.

Sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan yang dimana produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari perusahaan.

Karena sampai sekarang ini tenaga kerjalah yang lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas itu. Hal ini disebabkan, pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitung ketimbang faktor-faktor lain seperti modal. Maka kedudukan tenaga kerja sebagai unsur pengukur produktivitas nampaknya makin sah dan sulit digoyahkan. Bambang Kusriyanto (1993:1)

Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diangkat menjadi pekerja pada sebuah organisasi / perusahaan, pada dasarnya berarti keputusan untuk memberi gaji kepada yang bersangkutan. Gaji tersebut diberikan kepada seorang pekerja merupakan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya untuk kepentingan bisnis organisasi / perusahaan yang mengangkat atau mengerjakannya.

Gaji adalah salah satu fungsi penting dalam MSDM dan pada dasarnya gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional, dan kuat, jika gaji diberikan secara

tepat, maka bagi para karyawan sebagai individu mencerminkan nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasibuan (2002:118) mendefinisikan gaji sebagai :

“Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993:218)

“Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.

Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Lackson (2002:165): “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi”.

Melihat hal tersebut perusahaan pada umumnya akan menciptakan suatu kondisi dan berbagai cara yang dirancang untuk mempertahankan para karyawannya dan memotivasi mereka untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2001:155), suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi penting untuk karyawan sebagai individu karena dari kompensasi tersebut mencerminkan besarnya karya, kemampuan, dan kualitas mereka sebagai individu di dalam lingkungan pekerjaan, masyarakat, dan di dalam

keluarga mereka sendiri. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis. Kemudian hal program kompensasi juga penting bagi pihak perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi di dalam perusahaan tersebut. (Handoko,2001:155)

Sebagai sumber daya manusia, karyawan akan memiliki kontribusi terhadap hasil operasi perusahaan. Perusahaan perlu mengukur besar pengaruh tenaga kerja terhadap hasil operasi. Pengukuran perlu dilakukan dikaitkan dengan produktivitas karyawan karena dengan mengetahui tingkat produktivitas tersebut maka perusahaan akan mengetahui tingkat pemakaian yang diperlukan dalam operasi dan dalam mencapai tingkat laba yang diperoleh perusahaan.

Berbicara mengenai produktivitas tenaga kerja tidak lepas dari peranan perusahaan memberikan kepuasan akan keinginan yang diharapkan oleh tenaga kerja tersebut. Selain pemberian gaji tetap kepada karyawan, peningkatan produksi sumber daya manusia dapat dipicu juga dengan meningkatkan motivasi melalui cara pemberian insentif karyawan. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Unsur-unsur kejiwaan dari desain pekerjaan memberikan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mungkin memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja dan motivasi. Selain faktor-faktor kejiwaan ini, ada juga faktor-faktor keuangan. Uang sering berfungsi sebagai pemberi motivasi jiwa maupun keuangan. Penghargaan dalam bentuk uang bisa berbentuk bonus, pembagian laba dan sistem insentif. Insentif bagi karyawan sebagai individu sangat

penting, karena mencerminkan ukuran penghargaan perusahaan terhadap hasil usaha atau prestasi yang dapat mereka capai.

Perusahaan menetapkan pemberian insentif atau bonus dengan pertimbangan bukan motivasi seseorang paling utama tetapi bagaimana mereka dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya secara layak. Dengan memenangkan persaingan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan memperhatikan pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka sumber daya manusia perlu dikelola secara professional. Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia. Maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga produktivitas meningkat. Semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing.

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain gaji dan insentif yang layak dan adil.

Pada akhirnya perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem gaji dan insentif yang baik, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian gaji dan insentif yang ada dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan. Penyusunan sistem gaji dan insentif ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya gaji dan insentif yang akan diberikan. Dengan begitu diharapkan perusahaan baru akan mampu memberikan gaji dan insentif yang adil dan layak kepada karyawannya.

Adanya pola hubungan antara gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul: **“PENGARUH TINGKAT GAJI DAN UPAH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA MEDIS RSUD DR. DORIS SYLVANUS PALANGKARAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas penulis mengidentifikasi masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah rumah sakit sudah menerapkan sistem penggajian secara benar.

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari gaji dan upah insentif terhadap produktivitas karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulis melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah rumah sakit sudah menerapkan sistem penggajian secara benar.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari gaji dan upah insentif terhadap produktivitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini berguna sebagai sasaran untuk menambah dan menerapkan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama ini dibangku serta membandingkan dengan aplikasi sesungguhnya.

2. Bagi pihak rumah sakit

Sebagai saran masukan untuk menjadikan bahan pertimbangan dalam rangka perbaikan bagi rumah sakit, memberikan informasi mengenai pentingnya insentif sebagai alat motivasi bagi peningkatan produktivitas karyawan dan untuk mencapai tujuan rumah sakit keseluruhan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan referensi mengenai penelitian sejenis.