

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan oleh karena itu karyawan merupakan aset penting bagi suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam menghadapi arus globalisasi.

Prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Suatu perusahaan yang bergerak bidang jasa di RSUD Ibnu Sina, khususnya sektor melayani pasien, sumber daya manusia berperan penting untuk menciptakan pelayanan yang bermutu dan memberikan kepuasan terhadap pasien hal yang menjadi fokus perhatian dalam meningkatkan mutu adalah kinerja sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik cenderung memuaskan para pasien juga terhadap perusahaan.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting untuk Rumah Sakit sebab sumber daya manusia bagaikan pembuatan mobil, supaya mobil ini

senantiasa berjalan dengan baik, pasti dalam pembuatannya wajib mencermati aspek- aspek seperti Gaji, Insentif Promosi Jabatan, Motivasi kerja karyawan, serta latihan dan tingkatan kenyamanan bekerja sehingga karyawan yang bersangkutan bisa terdorong membuat atau membagikan seluruh kemampuannya yang diperlukan oleh Ruamh Sakit. Sumber daya manusia dengan motivasi yang baik hingga pada kesimpulannya hendak menciptakan motivasi kerja karyawan yang baik pula.

Gaji adalah merupakan penghasilan yang biasanya diterima oleh seseorang dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji juga bukanlah merupakan satu – satunya Motivasi Kinerja Karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji dapat dikatakan penting karena dapat ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi motivasi dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

semua gaji yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Para manajer, pegawai administrasi, dan pegawai penjualan, biasanya mendapat gaji dari perusahaan yang jumlahnya tetap. Tarif gaji biasanya dinyatakan dalam gaji perbulan Moch Tofik (2010:2).. Sedangkan menurut Mulyadi mengemukakan pengertian gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah

dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan Mulyadi (2013:373).

Insentif adalah tak hanya memberi banyak keuntungan bagi para pekerja atau karyawan. Dengan memberi insentif, perusahaan tentunya juga mendapatkan beragam keuntungan yang bisa meningkatkan produktivitas lebih tinggi. Menurut Hasibuan (dalam Kadarisman 2012:19) Insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Dalam pemberian Insentif tentu harus sesuai dengan tingkat jabatan dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian Insentif yang sesuai dengan tingkat jabatan dan tanggung jawab akan memberikan kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi. Dengan semakin tinggi Insentif diharapkan kepuasan kerja akan semakin tinggi pula, yang berdampak positif pada Motivasi Kinerja Karyawan yang semakin tinggi.

Promosi Jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Biasanya kesempatan untuk promosi jabatan pada waktu suatu organisasi mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada karyawan yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun kadang-kadang ada pula karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya. Menurut

Hasibuan (2002: 108) bahwa: “Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

RSUD Ibnu Sina di Kabupaten Gresik perusahaan yang memberikan jenjang karir pada karyawannya mencakup promosi jabatan, Bagian Umum memiliki 55 karyawan. Bagian Umum bernilai dasar bagi keseluruhan karyawannya yakni *honesty and integrity, hard work and smart work, care and team work, excellence service, growth and expand*.

Tabel 1. 1 Data Pegawai Bagian Umum

No	Bagian Umum	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	IPS	15	7	22
2.	IPL	12	10	22
3.	SATPAM	11	0	11
JUMLAH				55

Motivasi kinerja karyawan yaitu Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2003) mengatakan motivasi adalah motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi Kinerja Karyawan apa bila terus menerus diperhatikan maka karyawan akan memberikan motivasi kerja yang berdampak positif bagi kelangsungan karyawan yang ada di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas ditemukan bahwa ada beberapa faktor yang mampu mendorong untuk meningkatkan Motivasi Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini penulis menganggap bahwa faktor tersebut perlu ditelaah lebih lanjut agar gaji, insentif dan promosi jabatan karyawan berada pada titik maksimal. Berdasarkan pertimbangan inilah yang menyebabkan penulis tertarik dan memutuskan untuk mengadakan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Gaji, Insentif Dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kinerja Karyawan di Bagian Umum RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaji berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi kerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
2. Apakah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi kerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
4. Apakah Gaji, Insentif dan Promosi Jabatan berpengaruh secara Simultan terhadap Motivasi kerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

1.3 Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi masalah Pengaruh Gaji, Insentif dan Promosi Jabatan sebagai faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan. Objek yang diteliti hanya sebatas pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

1.4 Tujuan Penelitian

Uraian tujuan penelitiannya ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Motivasi kerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui Pengaruh secara parsial Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Motivasi kerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
3. Untuk mengetahui Pengaruh secara parsial Promosi Jabatan terhadap Motivasi kerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik Untuk
4. Untuk mengetahui Pengaruh secara parsial Gaji, Insentif dan Promosi jabatan secara simultan terhadap Motivasi kerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat di gunakan untuk memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia. memperluas materinya bagi peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru didalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel tersebut
2. Bagi Perusahaan, menambah wawasan dan informasi didalam aspek yang memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.