

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Globalisasi merupakan sebuah proses integrasi dan interaksi yang terjadi pada hampir seluruh wilayah di belahan dunia serta tidak terbatas pada ruang dan waktu. Globalisasi juga berdampak pada persaingan suatu perusahaan/organisasi. Diperlukan adaptasi yang cepat untuk menghadapi kompetisi bisnis yang semakin ketat. Karyawan yang berkualitas mendapat perhatian lebih karena memiliki peranan yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan mengingat saat ini persaingan begitu kompetitif. Kualitas suatu karyawan dapat dilihat melalui kompetensi dan keahlian yang dimiliki, mengingat karyawan adalah sebuah *asset* yang harus di *manage* secara baik oleh perusahaan. Pengelolaan yang tepat akan sangat berpengaruh positif terhadap karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai juga memiliki peranan penting demi tercapainya tujuan yang ingin diraih.

Menurut (Prawira, 2020) menyatakan bahwa kompensasi yaitu pendapatan yang diterima karyawan dalam menyelesaikan perkerjaan. Dengan adanya kompensasi ini juga memiliki tujuan seperti memberikan hak pegawai. Memperoleh pegawai yang berkualitas, pengendalian biaya, dsb. Sedangkan menurut (Seta, 2019) Kompensasi adalah suatu timbal balik yang diperoleh karyawan sebagai akibat dari kontribusinya terhadap perusahaan baik berupa uang, barang dan penghargaan lainnya. Hal ini telah dijelaskan oleh Al qur'an dalam surat An- Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا  
كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

*Artinya : Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. AN-Nahl [16]: 97).*

Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak pada peningkatan kinerja. Meskipun demikian hal itu juga akan semakin mudah untuk diwujudkan apabila setiap karyawan memiliki etika kerja yang berkualitas pula.

Etika kerja menjadi faktor penting bagi seorang karyawan dalam menjalankan setiap aktifitas pekerjaan dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan Etika Kerja berkaitan erat dengan perilaku manusia. Menurut (Widnyani & Suartina, 2021) Menyatakan bahwa Etika kerja adalah perilaku, sikap dan tindakan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut (Alpian, 2019) Etika kerja sebagai seperangkat nilai, norma dan moral yang diyakini kebenarannya. Setiap individu yang mampu menjalankan norma dengan baik maka akan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Etika kerja juga menjadi cerminan diri agar setiap pekerjaan dilakukan secara profesional demi terciptanya sebuah hasil kerja yang memuaskan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan yang bersumber dari harapan karyawan, ketika karyawan memperoleh rasa puas maka karyawan akan menganggap pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai suatu yang menyenangkan. Menurut (Prawira, 2020) Kepuasan kerja yaitu bentuk emosi atau ekspresi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara menurut (Hidayat, 2021) menyatakan Kepuasan kerja merupakan sebuah respon secara emosional terhadap segala aspek yang berkaitan pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi salah satu komponen penting dalam menciptakan hasil kerja yang baik.

Kinerja merupakan capaian kerja yang dihasilkan oleh seorang individu maupun kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Muhammad Fauzan *et al.*, 2020) Kinerja Karyawan merupakan sesuatu kegiatan yang dibebankan kepada seseorang sebagai tugas pokok yang harus dilaksanakan. Setiap kegiatan yang dilakukan harus diketahui oleh pihak yang bertujuan agar pihak perusahaan mengetahui pencapaian para karyawan. Sedangkan menurut (Nurhasanah *et al.*, 2022) menjelaskan kinerja sebagai capaian hasil kerja yang dihasilkan individu dalam melaksanakan tanggungjawab baik secara kuantitas maupun kualitas. Capaian kerja yang bagus tidak dapat tercipta secara tiba-tiba, akan tetapi memerlukan banyak perhatian dari pihak perusahaan seperti halnya menerapkan kebijakan yang tepat untuk menciptakan rasa nyaman dan puas bagi karyawan. Tingkat kepuasan karyawan memiliki peranan yang besar dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja dapat menggerakkan

karyawan agar memiliki ketulusan dan semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

RSUD Bumiayu merupakan Rumah Sakit negeri dan terletak di Kec. Bumiayu, Kab. Brebes. Selain memiliki wilayah yang strategis dan termasuk rumah sakit yang bagus, RSUD Bumiayu menjadi rujukan bagi masyarakat wilayah kecamatan bumiayu dan kecamatan sekitarnya yang memiliki masalah kesehatan. Karena RSUD bergerak dalam bidang kesehatan dan bukan satu-satunya Rumah Sakit di wilayah tersebut sehingga akan muncul persaingan dari rumah sakit swasta maupun negeri lainnya. Untuk dapat bersaing dengan baik maka kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya bagian perawat harus lebih kompeten mengingat perawat memiliki peranan penting dalam memberikan layanan pada masyarakat. Akan tetapi dalam prakteknya masih terdapat permasalahan dengan kinerja karyawan seperti masalah kedisiplinan, masih banyak perawat yang sering datang terlambat datang ke RSUD Bumiayu untuk bekerja sehingga hal itu berdampak pada keterlambatan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat selain itu masih sering terjadi sedikit perselisihan antar sesama rekan kerja yang menghambat pada kerjasama mereka. Padahal hal itu menjadi salah satu indikator untuk mengukur kinerja mereka.

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang, maka judul dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja di RSUD Bumiayu.

## **B. Batasan Penelitian**

Pembatasan masalah difungsikan sebagai batasan agar tidak terjadi penyimpangan mengenai masalah yang di bahas dalam penelitian ini. Sehingga akan memudahkan peneliti dalam melaksanakan proses penelitian untuk itu penelitian ini membataskan ruang lingkup hanya kepada perawat di RSUD Bumiayu.

## **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja di RSUD Bumiayu. Secara rinci pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan?
- 2) Apakah Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan?
- 4) Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja secara signifikan?

## **D. Tujuan penelitian.**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan.

2. Mengetahui pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja secara signifikan.
3. Mengetahui Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan.
4. Mengetahui Kepuasan Kerja pengaruh hubungan Etika Kerja terhadap Kinerja secara signifikan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1) Bagi RSUD Bumiayu

Hasil penelitian dapat menjadi informasi bagi Manajemen Human Resources Development (HRD) RSUD Bumiayu dalam menentukan suatu kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada bagian perawat.

2) Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan dasar dan rujukan dalam mengembangkan pembelajaran mengenai sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan kompensasi, etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

3) Bagi Peneliti

Diharapkan melalui penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan mengimplementasi teori yang diterima selama di bangku perkuliahan pada realita yang ada.