

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Alat kesehatan adalah bagian penting dari pelayanan kesehatan selain obat-obatan. Fungsi alat kesehatan adalah untuk mendiagnosis dan meringankan penyakit serta memelihara atau bahkan meningkatkan kesehatan. Di sisi lain, alat kesehatan merupakan bisnis sangat baik dalam jangka panjang karena pasar yang terus berkembang dengan pertumbuhan jumlah penduduk yang terus bertambah dan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap nilai kesehatan tubuh dan mental. Dampaknya, industri alat kesehatan merupakan pilihan bisnis yang menjanjikan dan potensi bisnis di bidang kesehatan tidak pernah habis. Hal ini wajar karena kehidupan manusia jelas merupakan masalah kesehatan, dan menjaga kesehatan adalah hal yang paling dibutuhkan manusia. Salah satu pertimbangan utama dalam industri alat kesehatan adalah tentang harga produk alat kesehatan. Faktor harga krusial karena pandangan publik yang memunculkan kesan bahwa harga alat kesehatan cukup mahal. Di sisi lain, harga tersebut merupakan konsekuensi dari kualitas alat kesehatan yang tersedia di pasaran. Kualitas produk alat kesehatan merupakan hal yang utama sehingga sangat logis bila alat kesehatan memiliki harga yang tinggi. Potensi nilai bisnis yang cukup menjanjikan inilah yang mendasari pertumbuhan industri alat kesehatan di Indonesia.

Peluang besar industri alat kesehatan tersebut ditangkap oleh banyak perusahaan di tanah air, salah satunya adalah PT Global Systechn Medika. Perusahaan ini secara khusus bergerak di bidang pendistribusian alat-alat kesehatan di seluruh rumah sakit Pemerintah yang ada di dalam negeri. PT Global Systechn Medika membangun fokus khusus pada bisnis *medical disposable* atau alat-alat kesehatan dengan pemakaian terbatas dan/atau sekali pakai, secara lebih khusus merupakan produk berupa alat-alat operasi, terapi, diagnostik, dan lain-lain. Beberapa contoh produk alat kesehatan perusahaan tersebut adalah pompa hisap, meja operasi, transfuser cepat, stetoskop, dan lain-lain.

PT Global Systech Medika membangun operasional bisnisnya sebagai perusahaan importir dan perdagangan alat-alat kesehatan. Di tengah persaingan bisnis alat kesehatan yang meningkat, PT Global Systech Medika berupaya untuk menjadi perusahaan yang unggul dengan selalu memberikan pelayanan terbaik kepada semua pelanggan, baik dalam kualitas produk, harga, ataupun kecepatan pengiriman. Selain itu, PT Global Systech Medika beroperasi dengan konsep manajemen modern. Kondisi ini diperkuat dengan kegiatan pelatihan rutin untuk *field force* guna menciptakan tim *field force* yang profesional dan berintegritas tinggi. PT Global Systech Medika selalu berusaha untuk menjadi perusahaan yang dapat memberikan nilai tambah di bidang alat kesehatan, dengan salah satunya memberikan pelayanan terbaik untuk kepuasan dan kepercayaan pelanggan.

PT Global Systech Medika selalu berkembang menjadi perusahaan yang tidak ketinggalan dari pesaing lain yang bergerak di bidang yang sama, dengan secara kontinyu melakukan perubahan pada aspek-aspek kerja. Salah satu bidang yang diprioritaskan untuk dikembangkan oleh perusahaan tersebut adalah bidang sumber daya manusia yang dipercaya mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Aspek sumber daya manusia yang difokuskan untuk terus dikembangkan oleh PT Global Systech Medika adalah pada variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar bisa terus mendukung kinerja unggul perusahaan.

Faktor kompensasi dalam pengelolaan SDM merupakan kunci bagi peningkatan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:119), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi juga dapat mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pengabdian seorang pegawai perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mengharapkan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Apresiasi perusahaan atas waktu, tenaga, dan pikiran karyawan salah satunya melalui kompensasi. Pada dasarnya, seseorang bekerja dengan tujuan menerima gaji sebagai imbalan atas apa yang telah mereka lakukan. Untuk itu,

seorang tenaga kerja selalu berusaha bekerja keras dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sehingga karyawan rela menukar tenaga dan pikirannya untuk menerima kompensasi sebagai imbalan dari perusahaan, oleh karena itu kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut dikukuhkan oleh Mujanah (2019:2), menyatakan bahwa semakin baik perusahaan mengelola sistem kompensasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapatkan karyawan. Sistem kompensasi yang baik memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, memelihara, mengembangkan dan memperkerjakan karyawan untuk kepentingan organisasi guna mencapai tujuannya. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang dapat membuat karyawan senang, karyawan secara otomatis terstimulasi dan termotivasi untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Kompensasi memiliki kontribusi positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Moch Alfiansyah, tahun 2021, dalam judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon”. Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kondisi praktik kompensasi di PT Global Systech Medika diperlihatkan dalam data-data berikut. Peneliti menyusun data fenomena dengan basis data yang dihimpun oleh peneliti melalui kegiatan *pra-survey* lapangan, yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner yang disebar dan diisi oleh 30 orang responden yang berstatus staf karyawan, dengan skala pengukuran skala Guttman dan teknik pengolahan data menggunakan teknik deskripsi data. Berikut ini adalah hasil pengumpulan data *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 1.1 Hasil pra-survey Kompensasi

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Jumlah Responden (30 Orang)		
			Ya	Tidak	Penilaian
1	KOMPENSASI	Saya menerima besarnya gaji sesuai dengan harapan saya	8 (27%)	22 (73%)	Lemah
2		Saya menerima insentif sesuai dengan beban pekerjaan saya	7 (23%)	23 (77%)	Lemah
3		Saya menerima tunjangan sesuai dengan beban pekerjaan saya	9 (30%)	21 (70%)	Lemah

(Sumber: Olahan Peneliti)

Berdasarkan tabel 1.1, bisa dilihat presentase jawaban dari variabel kompensasi, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Menurut peneliti, ada masalah pada variabel kompensasi, pernyataan nomor 1 tentang “saya menerima besarnya gaji sesuai dengan harapan saya” dengan jawaban “Tidak” sebesar 73%. Pada pernyataan nomor 2 tentang “saya menerima insentif sesuai dengan beban pekerjaan saya” dengan jawaban “Tidak” sebesar 77%. Dan pernyataan nomor 3 tentang “saya menerima tunjangan sesuai dengan beban pekerjaan saya” dengan jawaban “Tidak” sebesar 70%. Kompensasi dalam bentuk finansial tidak diberikan kepada karyawannya secara maksimal. Semua pernyataan di atas adalah poin penting yang harus dipertimbangkan perusahaan saat memberikan kompensasi kepada karyawan PT Global Systech Medika.

Selain kompensasi, kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Seseorang yang menerima tunjangan kinerja atau apresiasi atas tenaga dan kontribusinya terhadap organisasi yang lebih besar dari yang diharapkan dapat menginspirasi rasa kepuasan pada karyawan yang membuat mereka terus berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka dalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2019:74), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar

karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Wida Al Aluf, tahun 2018, dalam judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asempagus Bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo”. Penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif signifikan.

Berikut peneliti paparkan hasil *pra-survey* yang mengenai Kepuasan Kerja. Hasil *pra-survey* yang telah dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil *pra-survey* Kepuasan Kerja

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Jumlah Responden (30 Orang)		
			Ya	Tidak	Penilaian
1	KEPUASAN KERJA	Saya puas diperlakukan adil oleh atasan	21 (70%)	9 (30%)	BAIK
2		Saya puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan	5 (17%)	25 (83%)	LEMAH
3		Saya puas dengan fasilitas yang memadai	24 (80%)	6 (20%)	SANGAT BAIK

(Sumber: Olahan Peneliti)

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan nomor 2 tentang “Saya puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan” dengan jawaban “Tidak” sebesar 83%. Presentase di atas menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih kurang puas atas pemberian gaji oleh perusahaan. Setiap karyawan ingin diberikan gaji yang sesuai oleh perusahaan. Pernyataan nomor 2 adalah unsur penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan gaji terhadap kayawannya.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka penulis memutuskan untuk membahas penelitian ini lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Systeck Medika**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian masalah di atas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian tetap spesifik dan fokus serta membatasi masalah yang diteliti, penulis membatasi variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Jangka waktu penelitian dari tanggal 11 September 2022 sampai dengan 31 Desember 2022.
2. Penelitian ini menggunakan variabel X yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja, serta variabel Y yaitu Kinerja.
3. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa staf karyawan di PT Global Systech Medika.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja di PT Global Systech Medika.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat praktis dan manfaat akademik. Manfaat praktis adalah manfaat yang nantinya dapat

digunakan oleh perusahaan. Sedangkan manfaat akademik adalah manfaat yang dapat digunakan sebagai ilmu untuk pembaca.

1.5.1 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan kontribusi dalam pengambilan keputusan, khususnya di bidang kompensasi dan kepuasan kerja atas kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Akademik

Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi untuk pengembangan atau pembuatan dalam penelitian yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun menjadi 5 bagian sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, metodologi penelitian, yang melibatkan identifikasi variabel. Definisi operasional variabel, prosedur pengumpulan data, dan langkah pembahasan.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang analisis masalah yang terjadi dan pemecahan masalah.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan dan saran yang diharapkan dapat memperbaiki keadaan dan mengatasi permasalahan perusahaan.

