

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi/perusahaan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal, dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang potensial. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi/perusahaan tersebut, karena sebagai alat pengelola sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Motivasi kerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *reward* dan *punishment*. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka pihak manajemen dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan

adanya penghargaan/*reward* sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan. Pihak manajemen berperan penting untuk meningkatkan motivasi karyawan demi mencapai prestasi yang terbaik. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan/*reward* yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil.

Penghargaan/*reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi berupa imbalan balas jasa baik dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diterima oleh karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan kinerja.

Sanksi/*Punishment* adalah suatu hal tidak menyenangkan yang diterima oleh seorang karyawan atas sebuah kesalahan atau pelanggaran yang diperbuat. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, namun apabila diberikan secara tepat dan bijak, maka *punishment* ini bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. *Punishment* ini sendiri merupakan salah satu bentuk upaya dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan mencegah karyawan melakukan tindakan melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

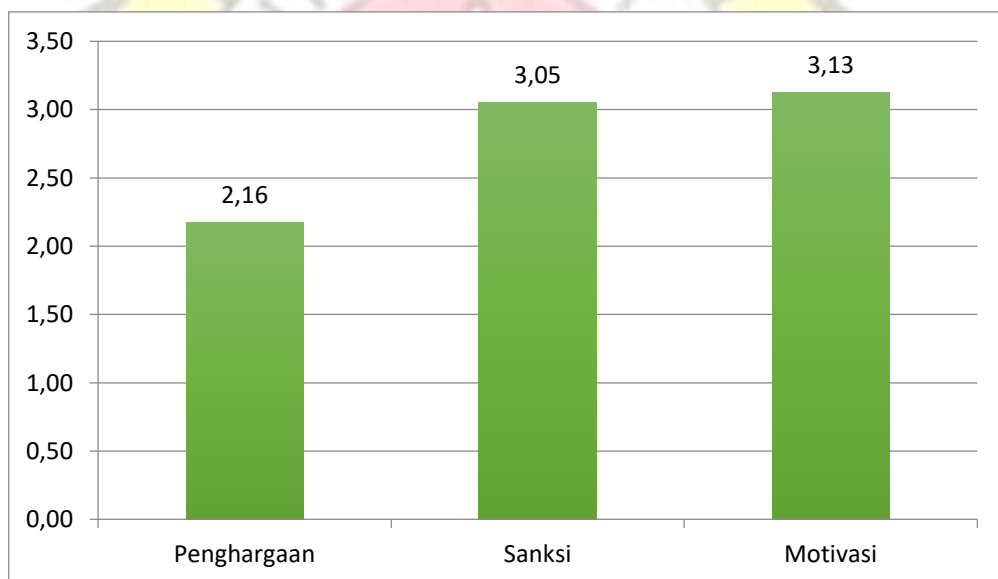
Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal. Semakin tinggi karyawan termotivasi, maka karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan optimal.

Dalam hal ini Rumah Sakit Medika Permata Hijau yang merupakan jasa pelayanan medis dimana sebagian besar sumber daya manusianya merupakan tenaga ahli kesehatan yang melayani banyak pasien. Hal ini menjadi perhatian untuk Rumah Sakit Medika Permata Hijau khususnya dalam memperhatikan penghargaan/*reward* terhadap para karyawannya dimana hal ini penting untuk diberikan kepada karyawan demi untuk menjaga motivasi kerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan kesehatan terbaik. Sanksi/*punishment* pun juga penting untuk diterapkan demi menjaga kedisiplinan karyawan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Permasalahan yang terjadi pada Rumah Sakit Medika Permata hijau adalah pada pemberian penghargaan/*reward* yang kurang diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit. Banyak karyawan yang mengeluh tentang penghargaan/*reward* yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit. Seperti halnya dengan pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan karyawan, bonus yang tidak merata, insentif yang diberikan tidak

sesuai dengan beban kerja karyawan, namun hal ini tidak mengganggu motivasi kerja para karyawan tersebut. Mereka tetap bekerja dengan optimal dan penuh dengan solidaritas yang tinggi.

Dari pernyataan diatas penulis melakukan survei kepada 22 karyawan Bagian Pelayanan dan Penunjang Medis Pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta. Sebagai data observasi pertama dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai penghargaan/*reward*, sanksi/*punishment*, dan motivasi karyawan. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1.1
Grafik Hasil Rata-Rata Jawaban 22 Responden

Berdasarkan grafik diatas mengenai penerapan penghargaan/*reward*, sanksi/*punishment*, dan motivasi kerja karyawan Pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta, jawaban 22 responden tentang

penghargaan/*reward* mencapai rata-rata 2,16 yang mengindikasikan penghargaan/*reward* tergolong tidak baik. Sementara tentang sanksi/*punishment* mencapai 3,05 yang mengindikasikan baik dan tentang motivasi kerja karyawan mencapai 3,13 yang mengindikasikan baik. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa penghargaan/*reward* Pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau rendah, namun memiliki sanksi dan motivasi kerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang **“Pengaruh Penghargaan dan Sanksi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pelayanan dan Penunjang Medis Pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Penghargaan/*reward* yang diberikan kepada karyawan masih sangat rendah dan kurang diperhatikan.
2. Sanksi/*punishment* yang diberlakukan dapat diterapkan dengan baik oleh pihak manajemen Rumah Sakit.

3. Motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan sangatlah baik dan karyawan cukup memiliki motivasi kerja yang tinggi, meskipun penghargaan/*reward* yang diberikan masih sangat rendah.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap motivasi kerja karyawan.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara penghargaan dan sanksi terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Medika Permata Hijau ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Medika Permata Hijau ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara sanksi terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Medika Permata Hijau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sampai sejauh mana sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan oleh Rumah Sakit Medika Permata Hijau untuk menghasilkan motivasi kerja karyawan yang baik kepada setiap karyawan. Dengan tujuan utama penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Medika Permata Hijau.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Medika Permata Hijau.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh sanksi terhadap motivasi karyawan Rumah Sakit Medika Permata Hijau.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan penghargaan/*reward* dan sanksi/*punishment* yang berdampak pada motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Medika Permata Hijau.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian langsung pada kondisi yang sebenarnya maka penulis dapat mengetahui dan memperoleh pengetahuan antara teori dan kenyataan yakni mengenai pengaruh penghargaan/*reward* dan sanksi/*punishment* terhadap motivasi kerja Pada karyawan Rumah Sakit Medika Permata Hijau.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya penghargaan/*reward* dan sanksi/*punishment* terhadap motivasi kerja karyawan Pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau.

