

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menghasilkan suatu produksi barang, atau jasa, maka setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset pertama organisasi dan mempunyai peran yang strategi di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas organisasi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang sedang ia kerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari instansi/organisasi. (Mangkunegara, 2011) kinerja pegawai merupakan mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas merupakan konsep dari kinerja pegawai . Dengan pola pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi, maka sikap inisiatif pegawai

yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Taryaman, 2016) dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu: (1) Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin. (2) Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur. (3) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Untuk mendapatkan meningkatkan kinerja pegawai perusahaan menempuh berbagai cara dengan meningkatkan kompetensi pegawai, pemberian kompensasi dan motivasi kerja merupakan salah satu cara yang sering dilakukan perusahaan.

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Motivasi dikatakan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Wibowo, 2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Tingkat motivasi pegawai merupakan salah satu keinginan seseorang dalam meningkatkan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas perusahaan.

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kinerja yang bagus. Selain itu, motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan

antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Sulistyaningrum, 2019). Kesiapan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi yang rendah atau kurang baik akan merugikan perusahaan, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda.

Setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja (Shahzadi, et al, 2014); (Onanda, 2015). Pernyataan tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang juga telah dilakukan oleh (Fahrullah, 2015) di Rumah Sakit Islam yang berada di Tulungagung, dimana berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya motivasi pegawai yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Praditya et al. (2020) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan Kadir (2023) bahwa motivasi dapat menjadi mediasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Adapun suasana psikologis yang dapat mendukung motivasi kerja pegawai tersebut salah satunya adalah dapat diwujudkan melalui adanya faktor agama atau religiusitas pegawai. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau filter bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih

baik dengan menaati perintah dan menjahui larangan Allah dengan keikhlasan (Rohayati, 2014).

Menurut (Asnawi, 2011) religiusitas yaitu keberagaman atau religiusitas seseorang diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupannya. Dalam Agama Islam, setiap manusia dituntut untuk melaksanakan ajaran agama Islam secara menyeluruh. Dengan demikian implementasi nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari – hari merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT. Religiusitas merupakan seberapa sering individu melaksanakan perintah agama, ciri khas individu dalam melaksanakan perintah agama, pentingnya agama bagi individu dan penghayatan individu terhadap agamanya (Huber, S., & Huber, 2012).

Menurut (Amaliah, et.all, 2015), dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya. Dalam Agama Islam, setiap manusia dituntut untuk melaksanakan ajaran agama Islam secara menyeluruh. Dengan demikian implementasi nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT (Anwar et.al, 2018).

Dengan adanya sikap religiusitas di dalam diri individu manusia, menimbulkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang untuk bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa bahagia menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas dan produktivitasnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2020); (Alfisyah, 2018) ditemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian telah dilakukan pengaruh antara religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yaitu (Allifni, 2011); (Fauzan, 2015); (Badri, et al, 2023).

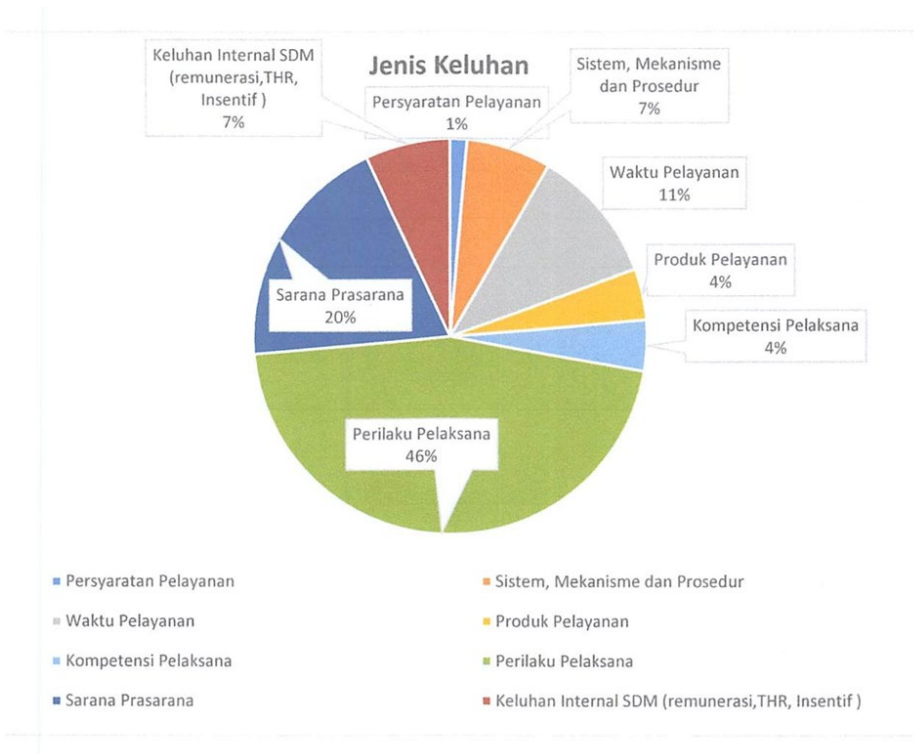
Menurut (Wibowo, 2010) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah aspek yang paling berarti baik bagi pegawai maupun organisasi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun pengusaha. Besarnya kompensasi yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarnya. Jika kompensasi yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Kompensasi dari instansi/organisasi dapat berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya, yang merupakan nilai yang diberikan instansi/organisasi dalam menghargai jerih payah pegawai tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2014) dikemukakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang berkaitan dengan kompensasi dilakukan oleh (Ali, 2017); (Rajaei et al, 2023); (Wahyuhadi et al, 2023) dikemukakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Fahmi, 2016). Menurut (Wibowo, 2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Seorang pegawai

yang telah memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanti, 2019) dikemukakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian berkaitan dengan kompetensi dilakukan oleh (Arif, 2014) dikemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian tentang motivasi sebagai mediasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan oleh (Nurhalim, 2021); (Mahaputra, 2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi dapat berperan sebagai mediasi dalam mempengaruhi variabel lain terhadap kinerja pegawai.

Rumah Sakit Umum Daerah Koja telah berdiri sejak Tanggal 8 Agustus Tahun 1952 dan diresmikan oleh Walikota Jakarta Utara Bapak Syamsurizal yang meletakkan batu pertama sebagai tanda dimulainya pengembangan RSUD Koja. Dari tahun ke tahun sebagai RSUD milik Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta yang berada di pinggir pantai Jakarta Utara telah memberikan pelayanan kepada masyarakat umum dengan segala kelebihan dan keterbatasannya. Rumah Sakit Umum Daerah Koja beralamat di jalan Deli No 4 Kelurahan Koja Kecamatan Koja, Jakarta Utara.



Sumber : PKRS Humas dan Pemasaran Rs Koja

Gambar 1.1 Jenis Keluhan Pelanggan Rs Koja Tahun 2021

Gambar 1.1 menjelaskan jenis keluhan pelanggan dari bulan Januari 2021 sampai Desember 2021. Tingkat pengaduan terkait perilaku pelaksana cukup tinggi sebesar 46 %. Terkait sarana dan prasarana, waktu pelayanan dan kompetensi tingkat keluhan pelanggan masih cukup tinggi. Tidak hanya pelanggan tetapi pegawai mengeluhkan juga terkait kompensasi yang diterima.

Keluhan-keluhan pelanggan mengenai RS Koja pada Gambar 1.1 menunjukkan ada permasalahan kinerja pegawai di RS Koja. Hal ini terlihat pada variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Taryaman (2016), yaitu : Variabel individu, Variabel organisasi, dan Variabel psikologis. Permasalahan yang dihadapi RS Koja berkaitan dengan indikator variabel organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia dan imbalan. Variabel psikologis dengan indikator sikap, kepribadian dan motivasi. Variabel individu dengan indikator kemampuan dan keterampilan mental. Sehingga, dari data awal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai RS Koja dipengaruhi oleh variabel individu berupa religiusitas berkaitan dengan keterampilan mental,

variabel organisasi berupa kompensasi, variabel individu berupa kemampuan pegawai, dan variabel motivasi sebagai variabel mediasi.

Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa religiusitas mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh (Maryono, 2020). Namun (Salsabila, 2021) dalam penelitiannya mendapatkan hasil yang berbeda yaitu religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa religiusitas mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap motivasi oleh (Fauzan, 2012). Namun (Siregar, 2021) dalam penelitiannya mendapatkan hasil yang berbeda yaitu Religiusitas tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh (Tonga, A., & Huda, 2018). Namun (Katidjan, 2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil yang berbeda yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi oleh (Ali, 2017). Namun (Puri, 2016) mendapatkan hasil yang berbeda kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Dwiyanti, 2019) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian (Ratnasari, 2016) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi oleh (Meidita, 2019). Namun (Pristiningsih, 2015) motivasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Purwanto, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian (Suwati, 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kebaruan (*novelty*) pada penelitian ini adalah pengembangan hasil riset sebelumnya dikombinasikan dengan faktor psikologis yang mendukung

motivasi kerja. Berdasarkan fenomena dan research gap yang terjadi, peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Religiusitas, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Rs Koja Jakarta”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari instansi/organisasi. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan instansi/organisasi dalam pemenuhan kebutuhan dan harapan pegawai adalah menyangkut kompensasi, kompetensi dan motivasi. Adapun aspek lain yang dapat mendukung kinerja pegawai adalah religiusitas.

Aspek kompensasi selain gaji pokok, pegawai Rs Koja Jakarta diberikan remunerasi dan tunjangan kinerja daerah sesuai dengan jabatan profesinya. Tunjangan anak istri pun diberikan setiap bulan. Setiap tahun gaji dan tunjangan kinerja pegawai mengalami peningkatan. Diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Namun yang terjadi kinerja beberapa pegawai Rs Koja Jakarta satu tahun terakhir cukup rendah ditandai dengan tingkat pengaduan pelanggan relatif tinggi. Keluhan waktu tunggu pelayanan pun dibawah standar pelayanan yang ditetapkan. Keluhan pelanggan tentang perilaku masih cukup tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh religiusitas, kompensasi, kompetensi dan motivasi sebagai mediatornya. Dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Religiusitas Terhadap Motivasi kerja di Rs Koja Jakarta?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja Rs Koja Jakarta?

3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi kerja Rs Koja Jakarta?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rs Koja Jakarta?
5. Bagaimana Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Rs Koja Jakarta?
6. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Rs Koja Jakarta?
7. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Rs Koja Jakarta?
8. Bagaimana Pengaruh Religiusitas Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rs Koja Jakarta?
9. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rs Koja Jakarta?
10. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rs Koja Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis Pengaruh Langsung Religiusitas Terhadap Motivasi kerja di Rs Koja Jakarta.
2. Menganalisis Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Motivasi kerja di Rs Koja Jakarta.
3. Menganalisis Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Motivasi kerja di Rs Koja Jakarta
4. Menganalisis Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rs Koja Jakarta
5. Menganalisis Pengaruh Langsung Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai di Rs Koja Jakarta

6. Menganalisis Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rs Koja Jakarta
7. Menganalisis Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Rs Koja Jakarta
8. Menganalisis Pengaruh Tidak Langsung Religiusitas Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rs Koja Jakarta
9. Menganalisis Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rs Koja Jakarta
10. Menganalisis Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rs Koja Jakarta

1.4 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini terfokus pada konteks korelasi pengaruh religiusitas, kompensasi dan kompetensi, motivasi serta kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta kaitanya dengan pengaruhnya terhadap Rs Koja Jakarta Jakarta. Batasan lainnya dalam penelitian ini yakni subyektifitas yang berfokus pada analisis buku buku kepustakaan yang ada relevansinya dan observasi terhadap obyek survey yang terkonsentrasi terhadap persepsi responden.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis :

Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya konsentrasi bidang Sumber Daya Manusia, serta menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

2. Bersifat Praktis

Secara praktis adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para magister manajemen dan masyarakat umum di Indonesia dalam rangka pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai.