

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menentukan berfungsi atau tidaknya sebuah perusahaan. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Tanpa sumber daya manusia, tujuan perusahaan tidak akan tercapai karena manusialah yang menentukan bagus tidaknya sebuah perusahaan dan manusia pula yang menjalankan segala kegiatan operasionalnya. Untuk itu, diperlukan kinerja yang maksimal dari sumber daya manusia.

Penilaian kinerja dapat diukur dengan cara melihat dan menghitung aset yang terlihat seperti kualitas karyawan dalam bekerja, tepat waktu untuk bekerja, kuantiti seberapa banyak karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dan juga bisa bekerjasama antara atasan dan bawahan sehingga dapat menjaga nama baik perusahaan selama karyawan tersebut bekerja (Wibisono, 2011:33).

Penilaian kinerja merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan bermutu. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria perusahaan, salah satunya adalah penilaian kinerja, namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan oleh perusahaan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut,

sehingga menyebabkan penilaian terhadap semangat dan loyalitas yang dihasilkan menjadi menurun. Penilaian Kinerja merupakan tugas penting perusahaan, sehingga perusahaan mengetahui sejauh mana karyawan berhasil atau tidak dalam bekerja selama masa kerja yang ditentukan. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Loyalitas sendiri dari seorang karyawan meliputi ketaatan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran karyawan terhadap perusahaannya. Loyalitas karyawan akan muncul dengan sendirinya bila karyawan merasakan adanya kenyamanan dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan tersebut. Apabila karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kinerja yang baik oleh karyawan kepada perusahaan.

Motivasi seorang karyawan dapat timbul dari seorang pimpinan maupun disekitarnya. Karyawan yang sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Faktor semangat dalam kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Jadi, motivasi dapat diperoleh

melalui kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan.

Sehingga dapat menyimpulkan penilaian kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi yang akan membantu untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan tugas yang dijalannya untuk memastikan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang akan berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang karyawan. Dengan begitu jika seorang karyawan telah termotivasi tinggi dalam bekerja sehingga kesetiaan seorang karyawan dapat tumbuh untuk tetap setia kepada perusahaan dan pekerjaannya. Selain itu dengan adanya penilaian kinerja penting untuk mengidentifikasi keterampilan, kinerja, dan mengetahui kelemahan karyawan dan bagaimana cara memperbaikinya.

RSU Lukas ini sudah menerapkan sistem absensi terbaru yaitu *fingerprint* apakah dengan diberlakukannya sistem ini dapat dengan mudah pimpinan melakukan penilaian kinerja karyawannya terutama bisa dilihat dari segi kehadiran karyawan. Sistem *fingerprint* ini sendiri apakah dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi dari atasan kepada karyawan. Permasalahannya disini dengan adanya fasilitas *fingerprint* tersebut masih ada kinerja karyawan Rumah Sakit Lukas yang kurang baik dalam bekerja. Dengan berbagai masalah, seperti keterlambatan datang kerja bahkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Dengan begitu tentunya seorang pimpinan dengan dimudahkannya akses penilaian kinerja dan pemberian motivasi ini supaya diharapkan dapat berpengaruh pada loyalitas dari seorang karyawan pada ketepatan waktu kedatangan saat bekerja hingga waktu istirahat dan kepulangan karyawan tersebut. Sebuah pencapaian yang baik dari organisasi tidak lepas dari kualitas karyawan yang bekerja pada organisasi

tersebut. Dengan masalah ini pimpinan membentuk suatu penilaian agar bisa melihat permasalahan apa saja yang menurunkan kinerja seorang karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja ini sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja sebagai berikut:

No.	Penilaian Kinerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	20	30%
2	Baik	10	15%
3	Kurang Baik	25	37%
4	Tidak Baik	12	18%
	Total	67	100%

Sumber: HRD RSU Lukas Bangkalan, Januari 2018

Dapat disimpulkan dengan melihat tabel penilaian kinerja kategori sangat baik memiliki jumlah 20 karyawan dengan persentase 30%, sedangkan penilaian kinerja kategori baik 10 karyawan dengan persentase 15%. Dan penilaian kinerja kategori kurang baik 25 karyawan dengan persentase 37%. Terakhir penilaian kinerja kategori tidak baik 12 karyawan dengan persentase 18%. Jadi, keseluruhan berjumlah 67 karyawan. Penilaian kinerja dengan kategori sangat baik dan baik tersebut dimana RSU Lukas ini masih menggunakan sistem absensi manual, sehingga karyawan yang bebas keluar masuk bahkan keterlambatan dalam bekerja dapat mudah diketahui oleh pimpinan. Sedangkan, penilaian kinerja kategori kurang baik dan tidak baik tersebut pimpinan menerapkan sistem *fingerprint* yang hasilnya membuat kinerja karyawan menurun karena tidak dipergunakan sebaik mungkin, seperti keterlambatan datang untuk bekerja dan lupa untuk mempergunakannya. Fasilitas yang diberikan pimpinan tersebut dengan maksud mengetahui kinerja dan kualitas karyawan yang aktif dalam bekerja. Penilaian kinerja ini diharapkan pimpinan dapat memotivasi dan menambah loyalitas karyawan terhadap RSU Lukas Bangkalan.

Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan RSU Lukas Bangkalan Tahun 2015 sampai dengan 2018.

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Tingkat Kehadiran	Persentase Tidak Hadir
1	2015	54	250	60	0.70%
2	2016	59	252	42	0.28%
3	2017	62	252	40	0.25%
4	2018	67	252	33	0.19%

Sumber: HRD RSU Lukas Bangkalan, Januari 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan Tahun 2015 jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 250 hari kerja dengan jumlah karyawan 54 orang dengan tingkat kehadiran sebanyak 60 hari kerja atau 0.70%. Sedangkan, pada Tahun 2016 jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 252 hari kerja dengan jumlah karyawan 59 orang dengan tingkat kehadiran sebanyak 42 hari kerja atau 0.28%. Pada Tahun 2017 jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 252 hari kerja dengan jumlah karyawan 62 orang dengan tingkat kehadiran sebanyak 40 hari kerja atau 0.25%. Dan terakhir pada Tahun 2018 jumlah hari kerja satu tahun sebanyak 252 hari dengan jumlah karyawan 67 orang dengan tingkat kehadiran sebanyak 33 hari kerja atau 0.19%.

Dapat disimpulkan dilihat tabel diatas bahwa karyawan RSU Lukas Bangkalan memiliki tingkat kehadiran yang sangat menurun dikarenakan fasilitas disana tidak dipergunakan dengan baik, contohnya *fingerprint*. *Fingerprint* adalah suatu alat untuk mengetahui kehadiran karyawan. Sehingga loyalitas karyawan terhadap RSU Lukas Bangkalan sangat berkurang. Maka dari itu, banyak sekali karyawan yang keluar masuk atau izin secara bebas, sehingga kinerja karyawan juga ikut menurun dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tingkat kehadiran masih ada dialami oleh karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik pimpinan sudah melakukan berbagai cara agar karyawan tersebut memiliki motivasi dan tingkat loyalitas yang tinggi. Pada kenyataannya didalam

sebuah organisasi masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam penerapan kebijakan, hal tersebut akan berpengaruh pada sistem kerja karyawan yang tidak efisien dan efektif sehingga dapat menghambat kinerja karyawan dan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan didalam perusahaan. Karyawan dapat bertahan dalam sebuah perusahaan jika mereka merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan. Rasa nyaman dan senang ditimbulkan oleh berbagai faktor dalam perusahaan antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik dan hal-hal lainnya yang dapat berpengaruh pada psikologis diri karyawan itu sendiri. Maka dari itu, keterikatan karyawan yang terjalin dengan baik di dalam perusahaan akan menciptakan loyalitas karyawan dan akan berpengaruh positif terhadap keberlangsungan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya.

Motivasi yang berasal dari luar seorang karyawan diperoleh dengan pujian seorang atasan kepada karyawan dan adanya penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Lukas Bangkalan kepada karyawan yang berprestasi seperti penghargaan baik berupa materi insentif dan penghargaan non insentif seperti pemberian usulan kenaikan jabatan kepada karyawan. Penilaian kinerja serta motivasi tersebut akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan kepada perusahaan. Motivasi pujian yang nantinya akan menambah semangat kerja karyawan. Tidak hanya motivasi dari faktor eksternalnya saja, akan tetapi terdapat pula motivasi dari internal. Selain dengan pujian, motivasi juga berupa *reward* atau penghargaan dari atasan yang akan diberikan kepada karyawan yang terbaik. Sehingga dengan adanya kedua sistem ini dapat diharapkan loyalitas dan motivasi dari faktor eksternal dan internal dapat mempengaruhi kinerja agar loyalitas mereka semakin bertambah dan

diharapkan karyawan dapat mempergunakan fasilitas *fingerprint* dengan sebaik mungkin. Dengan begitu karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya dengan kesadaran sendiri tanpa menunggu perintah dari seorang pimpinan.

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan dengan sistem *fingerprint* ini diharapkan pimpinan dapat memotivasi dan menambah loyalitas karyawan terhadap RSUD Lukas Bangkalan. Penilaian kinerja dari atasan kepada karyawan merupakan tugas penting perusahaan untuk melihat situasi dan kondisi dari seorang karyawan. Sehingga perusahaan mengetahui sejauh mana karyawan berhasil atau tidak dalam bekerja selama masa kerja yang ditentukan. Dan dari hasil penilaian tersebut dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Melihat permasalahan tersebut penilaian kinerja kepada karyawan perlu dibentuk dengan tujuan dapat mengetahui apa saja yang muncul dari motivasi seorang karyawan. Jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik dan tidak ada permasalahan lagi. Berdasarkan penilaian kinerja ini harus dilakukan seadil-adilnya agar para karyawan juga akan bersungguh-sungguh dalam memperhatikan kinerjanya masing-masing. Dengan begitu karyawan dapat melihat dan meningkatkan kualitas kinerjanya masing-masing dalam bekerja. Dan hasil dari penilaian wajib diberitahukan kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut dapat berubah lebih baik lagi dan mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis mengambil judul penelitian dengan tema **“PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS (STUDI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM LUKAS BANGKALAN)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian di atas, maka masalah-masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Lukas Bangkalan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Lukas Bangkalan?
3. Apakah penilaian kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Lukas Bangkalan?
4. Diantara kedua variabel diatas manakah yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Lukas Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Lukas Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Lukas Bangkalan.

3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Lukas Bangkalan.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Lukas Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a. Perusahaan

Untuk memberikan yang bermanfaat bagi internal pimpinan Rumah Sakit Umum Lukas Bangkalan dalam mengelola sumber daya manusia terkait permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh penilaian kinerja, motivasi, dan loyalitas karyawan.

b. Peneliti

Untuk menambah pengetahuan baru bagi penulis mengenai pengaruh pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan

c. Pihak lain

Untuk membuktikan secara ilmiah bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Lukas Bangkalan.