

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Employee engagement menurut Peneliti Ketenagakerjaan *Perrins Global Workforce Study* (2003) didefinisikan sebagai kesediaan karyawan dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus menerus. *Employee Engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi standar kerja yang diminta (Nimalathasan, 2012).

Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan cenderung menunjukkan hasil yang positif. (A. B. Schaufeli, W. B. & Baker, 2004) *Employee engagement* di dalam rumah sakit sangat penting karena mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan aktifitasnya, salah satunya perilaku yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja.

Employee engagement menjadi salah satu *impact* yang bisa didapatkan instansi setelah melakukan pengelolaan SDM pada karyawannya. Gill (2012) mendefinisikan karyawan yang engaged adalah karyawan yang telah mendapatkan kompensasi yang baik dan karyawan tersebut merasa memiliki keselarasan dengan perusahaannya.

Kompensasi di setiap organisasi merupakan hal yang digadang-gadang oleh setiap pegawai. Kompensasi menurut Bohlander (2010) berperan penting

dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kepuasan kerja. Kompensasi dalam pengelolaannya harus memastikan keadilan internal dan eksternal yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan dan keterlekatan karyawan terhadap instansi tempat bekerja. Keadilan internal dilakukan dengan memastikan jabatan yang memiliki kualifikasi dan risiko lebih tinggi akan dibayar lebih tinggi dan begitu juga dengan sebaliknya. Sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan memastikan keadilan kompensasi jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam dunia kerja. Pada penelitian tentang pengaruh kompensasi (Affini & Surip, 2018) mendapatkan besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap *employee engagement* adalah 4,62%, dan berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru pada tahun 2017 dan 2018 terjadi penurunan kunjungan pasien baik rawat jalan maupun rawat inap, yang memberikan dampak terhadap penurunan pendapatan rumah sakit. Hal ini berpengaruh terhadap insentif yang diterima karyawan, sampai berdampak pada rencana pengurangan jumlah karyawan dalam bentuk usulan pensiun dini untuk karyawan tetap dan tidak memperpanjang kontrak kerja pada karyawan kontrak.

Namun dalam kondisi tersebut ternyata tidak ada karyawan yang mengambil tawaran untuk pensiun dini dan menerima kondisi rumah sakit apa adanya, bahkan karyawan kontrak pun masih berharap untuk dapat diangkat sebagai karyawan tetap atau diperpanjang kontraknya. Selain itu juga nilai kompensasi yang diterima oleh karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru jika dibandingkan dengan beberapa Rumah Sakit setara Kelas B sedikit lebih rendah, tetapi *turnover intentions* nya sangat rendah.

Berdasarkan studi pendahuluan yang saya lakukan di RSI Ibnu Sina Pekanbaru terhadap 10 orang karyawan, 6 karyawan (60%) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung tidak sesuai, tetapi untuk kompensasi tidak langsung dan kompensasi non finansial telah sesuai, 4 karyawan (40%) menyatakan kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan non finansial telah sesuai. Dari 10 responden tersebut 9 karyawan (90%) menyatakan tetap bertahan bekerja di RSI Ibnu Sina Pekanbaru, salah satu faktornya adalah karyawan merasa nyaman dengan aturan yang fleksibel dan tuntutan kerja yang ada dan 1 karyawan menyatakan akan mengambil peluang keluar jika ada kompensasi yang lebih besar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan kompensasi terhadap *employee engagement* di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan kompensasi (finansial langsung, finansial tidak langsung dan non finansial) terhadap *employee engagement* di RSI Ibnu Sina Pekanbaru.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Diketuainya distribusi frekuensi kompensasi dan *employee engagement* pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Ibnu Sina Pekanbaru.
2. Diketuainya hubungan kompensasi terhadap *employee engagement* pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Ibnu Sina Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi RSI Ibnu Sina Pekanbaru

Sebagai bahan masukan bagi RSI Ibnu Sina Pekanbaru dalam rangka melakukan analisis kompensasi terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan). Selain itu penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan, evaluasi, sumbangan pemikiran dan bahan pengambilan keputusan bagi manajemen RSI Ibnu Sina Pekanbaru.

1.4.2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pembelajaran dalam menerapkan teori sumber daya manusia (SDM).

1.4.3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian yang dilakukan, dapat memberikan manfaat secara langsung di lapangan dan memberikan pengalaman sekaligus ilmu yang berharga terkait penelitian. Selain itu, untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian.

1.4.4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya, maupun organisasi/perusahaan/rumah sakit yang mengalami masalah serupa serta menilai variable lainnya seperti lingkungan kerja, pelatihan dan team work yang dapat mempengaruhi *employee engagement*.