

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai elemen strategis yang memiliki peran krusial dalam menjaga keberlangsungan aktivitas perusahaan dalam operasionalnya. Fungsi utama manajemen SDM tidak hanya terbatas pada pengelolaan tenaga kerja, namun mencakup juga pengembangan potensi individu yang berdampak terhadap lingkungan kerja dan sosial secara lebih luas. Layaknya peran individu dalam masyarakat, sumber daya manusia memiliki kontribusi besar dalam menciptakan kemajuan melalui peningkatan kompetensi dan partisipasi aktif yang mendorong kesejahteraan kolektif. Sasaran utama dari manajemen sumber daya manusia, adalah mendorong efektifitas serta produktivitas organisasi secara berkesinambungan. Selain itu, manajemen ini juga berperan dalam membangun daya saing. Lebih lanjut, manajemen SDM berfungsi untuk menjamin atas tercapainya visi dan misi perusahaan yang telah dirumuskan.

Dalam implementasinya, fungsi-fungsi utama MSDM meliputi proses pemilihan karyawan, program pembinaan serta peningkatan kompetensi, pemberian motivasi kerja, serta menjaga hubungan industrial yang harmonis (Robbins, 2019). Manajemen SDM juga menciptakan terorganisir dan terukurnya sistem guna memaksimalkan potensi karyawan secara efisien dan efektif demi mencapai sasaran strategis organisasi oleh (Jackson & Mathis, 2019). Menurut Sutrisno (2017), juga menekankan bahwa SDM merupakan pilihan utama yang organisasi kuasai seperti kemampuan berpfikir, menciptakan nilai dan berinovasi.

Kinerja individu dalam sebuah organisasi dipandang sebagai pekerjaan yang dihasilkan oleh individu yang mencakup kuantitas atau besaran yang sesuai tanggung jawabnya (Bintoro & Daryanto, 2017). (Sutrisno, 2022) menerangkan evaluasi kinerja meliputi penilaian atas hasil kerja karyawan

dalam aspek mutu pekerjaan, jumlah output, efisiensi waktu, dan kerja sama tim untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam MSDM karena menjadi dasar untuk memberikan penghargaan, promosi, maupun perbaikan sistem kerja (Wibowo, 2020). Hasil dari pekerjaan yang tidak berkualitas atau rendah bukan hanya dapat menurunkan kreatifitas, namun juga dapat menurunkan hasil produksi yang mengakibatkan tidak tercapainya target dan dapat berpengaruh terhadap citra serta kelangsungan perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh (Mangkunegara, 2017), kinerja menjadi cerminan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi utamanya.

Menurut Riniwati (2016), kinerja karyawan merupakan suatu proses perilaku individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk menghasilkan ide ide kreatif atau berbentuk produk dengan maksud mencapai tujuan yang telah direncanakan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, sumber daya manusia menjadi komponen esensial yang berperan langsung dalam keberlangsungan operasional organisasi dan kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari kerja suatu individu dan perilaku yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

PT. Bumame Cahaya Medika, yang berlokasi di Jl. TB Simatupang No. 33, Ragunan, Jakarta Selatan, merupakan perusahaan penyedia layanan kesehatan yang mengedepankan standar internasional dengan pendekatan lokal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia. Sebagai institusi yang berkomitmen terhadap peningkatan kualitas layanan, PT. Bumame Cahaya Medika memberikan perhatian khusus terhadap performa karyawannya. Perusahaan ini berusaha menilai secara berkala tingkat pencapaian karyawan terhadap target dan Acuan kerja telah ditetapkan sebagai standar, namun hasil observasi serta wawancara dengan pihak *Human Resource Development* (HRD) menunjukkan temua yang berbeda,

diketahui bahwa masih terdapat dinamika dalam stabilitas kinerja karyawan yang mengindikasikan belum tercapainya konsistensi dalam produktivitas kerja. Situasi ini menjadi perhatian utama manajemen dalam upaya peningkatan efektivitas sistem kerja dan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih berkelanjutan.

Data mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Bumame Cahaya Medika disajikan pada Tabel 1.1 sebagai pedoman dalam menilai kinerja karyawan oleh perusahaan.

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bumame Cahaya Medika**

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	100%	78%	75%	80%
2	Kuantitas	100%	80%	85%	90%
3	Ketepatan Waktu	100%	85%	80%	85%
4	Efektivitas	100%	80%	85%	90%
5	Kemandirian	100%	75%	80%	95%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>79,6%</b>	<b>81,0%</b>	<b>88,0%</b>

Sumber: Data diolah PT. Bumame Cahaya Medika (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, persentase kinerja karyawan PT. Bumame Cahaya Medika pada tahun 2022 sebesar 79,6%, kemudian pada tahun 2023 mengalami adanya peningkatan menjadi 81,0%, lalu pada tahun 2024 kembali meningkat menjadi 88,0%. Dalam data yang diberikan, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan penurunan dari tahun ke tahun, seperti Kualitas Kerja dan Kemandirian. enurunan tersebut mengindikasikan adanya persoalan pada pengelolaan sumber daya maupun motivasi karyawan, yang kemudian memberi dampak merugikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya total keseluruhan kinerja karyawan secara umum menunjukkan adanya peningkatan setiap tahunnya. Meskipun terdapat

kenaikan yang signifikan, namun masih belum dapat dalam mencapai target yang sudah ditentukan, yaitu sebesar 100%. Kinerja karyawan merupakan elemen esensial yang menjadi tolok ukur dalam proses evaluasi dan penilaian oleh perusahaan. Melalui kinerja, perusahaan memiliki wewenang untuk menilai sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. serta sejauh mana kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil evaluasi di akhir pekerjaan, melainkan dapat mencerminkan proses pelaksanaan kerja yang disebabkan beberapa faktor dari internal atau eksternal yang melekat pada individu dalam organisasi.

Hasibuan (2021) menambahkan bahwa kinerja merupakan cerminan dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab berdasarkan pengalaman, keahlian, dan dedikasi waktu yang diberikan. Dengan demikian, pentingnya perusahaan untuk membuat suasana lingkup kerja yang positif dan juga memberikan feedback atau penghargaan yang sesuai, dan menyusun sistem manajemen kinerja yang objektif guna mendorong semangat kerja serta keterlibatan karyawan secara menyeluruh.

Sumitra (2023) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil nyata yang diperoleh selama pelaksanaan tugas, yang dapat dinilai berdasarkan pencapaian terhadap kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Dengan ini, penilaian kemampuan dalam bekerja, tidak hanya berfokus pada aspek kuantitatif, seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga memperhatikan aspek kualitatif, seperti tingkat ketelitian, ketepatan, dan kesesuaian dengan ekspektasi organisasi. Seorang karyawan yang mampu mencapai atau bahkan melampaui standar tersebut dapat dikategorikan memiliki kinerja yang baik dan layak mendapatkan apresiasi atau penghargaan. Lebih jauh, hasil pencapaian kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi sejumlah faktor penting, di antaranya motivasi kerja, tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, serta disiplin kerja yang konsisten. Ketiga aspek ini menjadi

fondasi dalam membentuk etos kerja yang kuat dan profesional. Maka sebab itu, untuk membuat linkup kerja yang produktif dan kompetitif, sumber daya manusia perlu dikelola oleh perusahaan secara strategis dan berkesinambungan. Pengelolaan yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, namun juga dapat memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan di tengah dinamika dunia usaha yang terus berkembang.

Menurut Rorimpandey (2013), Berbagai bentuk kepemimpinan telah dikaji oleh para ahli, antara lain kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, berorientasi pada hasil yang dapat diukur, berorientasi pada konteks, mengutamakan layanan, serta memiliki pengalaman yang nyata.

Menurut kharis (2015), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan adalah pendekatan yang dapat membuat anggotanya terinspirasi mendahulukan kepentingan bersama dibandingkan urusan pribadi, serta memiliki dampak yang signifikan. Selain itu, Mootalu (2019) juga menekankan bahwa kepemimpinan transformasional menggambarkan gaya kepemimpinan di mana pemimpin fokus pada masalah bawahan mereka, memberikan motivasi dan dorongan kepada mereka untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini menjelaskan bahwa dengan kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi bawahan mengenai pentingnya kolaborasi yang menjadi aspek krusial dalam upaya pencapaian tujuan yang telah diberlakukan perusahaan.

PT Bumame Cahaya Medika adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada sektor layanan kesehatan, sangat bergantung pada kinerja dan dedikasi karyawan untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Bagi perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu mendorong motivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai cara, seperti pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, dan pemberian kompensasi yang adil.

Dengan menyadari sekaligus menerapkan strategi motivasi yang berdaya guna, PT Cahaya Medika selain dapat meningkatkan kinerja individu, namun juga menciptakan budaya kerja yang positif. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen terhadap visi dan misi perusahaan, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam jangka panjang, investasi dalam motivasi kerja akan menghasilkan dampak yang positif bagi pertumbuhan dan keberlanjutan PT Cahaya Medika di industri kesehatan.

Motivasi kerja merupakan pendorong dari sisi internal diri sendiri maupun eksternal yang mengarahkan, mendorong, dan mempertahankan perilaku individu di tempat kerja agar dapat tercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat usaha, semangat, dan konsistensi seseorang dalam menyelesaikan tugas serta berkontribusi terhadap pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi.

Menurut Hasibuan (2012), menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang membangkitkan antusiasme seseorang terhadap pekerjaan sehingga mereka mau berkolaborasi, bekerja dengan efisien, dan, memberikan kontribusi sepenuhnya untuk mencapai kepuasan.

Kompensasi dalam bentuk finansial menjadi elemen utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menggugah minat, menjaga, sekaligus mendorong motivasi tenaga kerja. Di PT Bumame Cahaya Medika, pemberian sistem kompensasi yang sesuai dan bersaing mampu mendorong peningkatan produktivitas sekaligus membuat karyawan merasa lebih puas dalam bekerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam industri kesehatan.

Menurut Simamora (2017) berpendapat kompensasi finansial adalah layanan, dan manfaat yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan yang biasanya berbentuk uang atas kontribusi mereka kepada perusahaan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Kompensasi atau imbalan

finansial secara langsung berupa upah, bonus, dan penghargaan, sedangkan kompensasi atau imbalan finansial tidak langsung diwujudkan dalam bentuk tunjangan atau bantuan tambahan keuangan.

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti merasa memiliki keinginan untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Financial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumame Cahaya Medika “.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumame Cahaya Medika?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumame Cahaya Medika?
3. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumame Cahaya medika?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada permasalahan yang telah dirumuskan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bumame Cahaya medika
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumame Cahaya medika
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bumame Cahaya medika

### **2. Kegunaan Penelitian**

Merujuk pada tujuan penelitian yang hendak dipenuhi peneliti, diharapkan dari temuan penelitian, dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh sejumlah pihak. Diantaranya:.

a. Bagi Perusahaan

Melalui temuan peneliti, perusahaan diharapkan mampu terus mengembangkan kinerja pegawai serta lingkungan kerja untuk dapat terus berkembang lebih pesat dengan terus mengikuti perkembangan zaman dengan melakukan atau membuat inovasi-inovasi yang baik.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini bagi penulis diharapkan bisa terus mencari wawasan dan menerapkannya dalam diri sendiri agar dalam masuk dunia kerja mampu menerapkan kedisiplinan dan memberikan kepuasan dari hasil kerja untuk sendiri ataupun untuk perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk pembaca bisa menjadi bahan pengetahuan dan berkontribusi menjadi referensi yang baik bagi peneliti masa depan.

