

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Di era persaingan antar rumah sakit yang kian kompetitif, perhatian dan peningkatan jasa pelayanan rumah sakit selalu menjadi perhatian utama baik di lingkungan internal ataupun eksternal rumah sakit. Pertumbuhan jumlah rumah sakit yang semakin banyak menuntut internal rumah sakit berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien yang lebih baik untuk dapat bersaing dengan rumah sakit lain. Dalam kondisi persaingan tersebut, internal rumah sakit dituntut memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai (Prabowo,2016).

Pelayanan dan keperawatan merupakan bagian penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena perawat merupakan tenaga yang berhubungan langsung dengan pelayanan perawatan pasien. Gunarsa dalam Almasitoh (2011) menjelaskan perawat adalah individu yang telah dipersiapkan melalui pendidikan untuk turut serta merawat dan menyembuhkan orang yang sakit yang dilaksanakan sendiri atau di bawah pengawasan supervisi dokter atau penyelia. Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling banyak jumlahnya yaitu mencapai 40% SDM di rumah sakit. Benar adanya jika rumah sakit harus memperhatikan kompetensi dan kebutuhan perawat dan bidan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien,

dan meminimalkan kesalahan prosedur dalam hal pelayanan (Prabowo, 2016). Dengan demikian kompetensi menjadi sangatlah berguna dalam membantu organisasi sehingga dengan memaksimalkan kompetensi mendorong budaya kinerja yang tinggi (Posuma, 2013). Menurut Prabowo (2016) satu faktor penting di rumah sakit dalam peningkatan kompetensi kinerja dan rasa nyaman dalam bekerja adalah perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan di rumah sakit biasanya berhubungan dengan penghasilan atau kompensasi yang diterima karyawan.

Dimasa krisis yang melanda seperti ini, seharusnya lebih menyadari bahwa kita dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya yang baik, maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik pula akan ikut serta dalam organisasi tersebut. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia akan semakin meningkatkan budaya organisasi serta kinerja organisasi yang baik. (Posuma, 2013).

Masalah tentang kinerja perawat merupakan masalah yang perlu di perhatikan instansi/organisasi karena. Oleh karena itu sumber daya manusia harus berkualitas kinerja yang dilakukan maka semakin mudah instansi atau organisasi mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam menncapai tujuannya. Rendahnya tingkat kinerja perawat dalam suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa besarnya tanggung jawab pekerjaan yang

dilakukan dan tidak efektifnya dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan semakin rendahnya tingkat kinerja karyawan (Utami dalam Pratiwi ,dkk 2014).

Konflik dalam kinerja perawat yang muncul karena kurang mendapatkan masukan dari rekan kerja dan atasan ketika pekerjaan yang dilakukan terdapat kesalahan dalam pengerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal serta kurangnya kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya sehingga perawat sehingga peluang untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas sedikit. Oleh karena itu peneliti mengambil perawat di Rsud Tjitrowardojo puworeja termasuk tenaga kerja medis yang merupakan bagian penting bagi masyarakat

Wibowo (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (dalam Putra dkk, 2014) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil

kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja memiliki beberapa indikator penting untuk menilai kinerja karyawan, menurut Wibowo (2007) ada 7 indikator kinerja yaitu (1) tujuan , (2) standart, (3) umpan balik, (4) alat dan sarana, (5) kompetensi, (6) motif, (7) peluang.

Dengan adanya tujuh aspek di atas , maka dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila berhasil memenuhi ke tujuh aspek tersebut sesuai dengan target rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2010). Organisasi yang efektif atau berhasil akan di tolong oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusianya (Sudarmanto, 2009).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap perawat dan pasien pada rumah sakit pada tanggal 13 Maret 2017 ada beberapa perawat merasa bahwa kinerja yang dimiliki belum baik, lambannya menerima informasi sehingga mengakibatkan pekerjaan yang dilakukakan tidak dapat terselesaikan dengan cepat. Kurang mendapatkan masukan dari rekan kerja dan atasan ketika pekerjaan yang dilakukan terdapat kesalahan dalam pengerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Sering terjadinya lempar tanggung jawab atas pekerjaan. Selain dari perawat peneliti juga melakukan wawancara terhadap pasien mengenai kinerja perawat bahwa dalam pelayanan kesehatan tertentu kinerja perawat dinilai lamban didalam menangani pasien.

Keberhasilan seseorang dapat bekerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor di dalamnya. Sudarmanto (2009), menjelaskan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: (a) kompetensi sumber daya manusia, yang bermaksud disini adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang dan dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi tertentu. Kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standart (b) budaya organisasi, memiliki kontribusi yang menentukan dalam membentuk perilaku pegawai. Dalam suatu organisasi dengan budaya yang kuat, pegawai cenderung berbasis mengikuti penabuh genderang yang sama. Artinya, budaya yang sangat kuat sering di katakan dapat membantu kinerja karna menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai (c) sistem penghargaan (*reward system*), sistem penghargaan terkait dengan cara organisasi memberikan pengakuan dan imbalan kepada pegawai dalam rangka menjaga keselarasan antara kebutuhan individu dengan tujuan organisasi. Sistem penghargaan dapat mendorong perilaku pegawai atau memberi pengukuhan atas perilaku pegawai yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai yaitu faktor sistem penghargaan. Peneliti memilih sistem penghargaan karena sistem penghargaan dapat meningkatkan kompetensi, kinerja dan rasa nyaman dalam bekerja adalah perhatian terhadap kesejahteraan karyawan Prabowo (2016), dan didukung oleh pendapat Putra dkk (2014) yang berpendapat bahwa apabila kompensasi

diberikan secara benar dan teratur maka kinerja karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi dan apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja, maka dari itu pemberian kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Menurut Lawler (dalam Simamora 2006), jumlah kompensasi yang diterima karyawan merupakan penyebab langsung terhadap kepuasan atau ketidakpuasan gaji. Kompensasi mempengaruhi kepuasan yang bertindak sebagai umpan balik yang memungkinkan kalangan karyawan untuk menyesuaikan prilakunya, seperti contoh apabila karyawan menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, maka karyawan akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, maka karyawan pun mungkin akan bosan atau mengkompensasikan dengan bekerja lebih keras (Simamora, 2006).

Menurut Simamora (2006), kepuasan (*satisfaction*) merupakan istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka, kepuasan bayaran (*pay satisfaction*), oleh karenanya mengacu kepada sikap suka dan tidak suka terhadap sistem kompensasi organisasi. Menurut Simamora (2006), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut Panggabean (dalam Fauzi, 2014) kompensasi

dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya (Sari, 2009). Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kendatipun demikian terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas.

Menurut Gomez dkk (Muljani, 2002) kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu: (a) kompensasi dasar ;(b) kompensasi variable ; (c) kompensasi total. Dengan adanya komponen kompensasi di atas, maka suatu organisasi harus mempunyai sumber daya manusia secara efektif melalui adanya pemberian kompensasi yang di berikan oleh organisasi. Menurut Simamora (2006) kepuasan (*satisfaction*) merupakan istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka, kepuasan bayaran (*pay satisfaction*), oleh karenanya mengacu kepada sikap suka dan tidak suka terhadap sistem kompensasi organisasi. Menurut Simamora (2006), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut Panggabean (Fauzi, 2014) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat menunjukan kinerja perawat yang baik, salah satunya adalah kepuasan terhadap kompensasi. Hal tersebut dikuatkan oleh Amstrong (Sudarmanto, 2009). Dharma dan Surya (2008)

meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. United Indo Bali Denpasar. Metode yang digunakan penelitian kuantitatif dengan hasil menunjukkan kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Ada pula penelitian - penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui perbandingan pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan dan diperoleh hasil yang beragam. Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Murgijanto (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja. Kuster and Canalas (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan untuk tenaga penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjual individu dan efektivitas penjualan organisasi dan berkaitan dengan sistem kontrol yang digunakan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, kepuasan kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja . Oleh karena itu peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut : “ apakah ada hubungan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD Tjitrowardojo Purworejo?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Apakah ada hubungan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.

2. Manfaat penelitian

a. Bagi rumah sakit

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi rumah sakit untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, sehingga dapat mendorong kinerja perawat

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi dan kinerja karyawan.