

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari keterampilan manajemen yang fokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam operasional perusahaan. Pentingnya kedudukan personel seringkali menjadikan manusia sebagai bagian penting dari aset perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan dan retensi (retensi) karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Komariah (2024). Menurut Hasibuan (2016 ) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam mengatur jalinan dan kontribusi dari tenaga kerja agar efektif dan ampuh dalam mendukung terciptanya visi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Kasmir (2016), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai prosedur penanganan manusia lewat perancangan, rekrutmen, seleksi, penataran, pemberian kompensasi, profesi, keselamatan dan kesehatan dan juga memelihara hubungan industrial hingga pemberhentian ikatan kerja guna menyukseskan visi perusahaan dan pengembangann kesejahteraan dan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai indikator penting bagi pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien Prayoga (2023).

Keberadaan sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang selalu berubah tidak dapat dipungkiri, sehingga diperlukan kemampuan adaptasi yang besar agar perubahan tidak menghancurkan dirinya sendiri. Oleh karna itu pengelolaan SDM menjadi penting agar visi, misi, dan tujuan Perusahaan tercapai secara optimal dan memberikan wawasan kepada seluruh pelaku Perusahaan. Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan sadegi (2013) mengemukakan jika terdapat keinginan dan keterbukaan karyawan saat melaksanakan tugasnya, maka akan terdapat peningkatan dalam keproduktivitasannya. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan tidak luput dari peran kompensasi yang sangat berpengaruh secara

langsung bagi keefektifitasan karyawan dalam perusahaan tersebut. Kompensasi yang memadai atau mencukupi akan berpengaruh besar bagi kinerja suatu karyawan. Kinerja yang baik tentunya akan berdampak langsung bagi suatu Perusahaan. Perusahaan tentu akan menjadi perusahaan yang siap bersaing secara kompetitif. Amalia (2018).

Kesehatan adalah kebutuhan dasar manusia yang memegang peranan vital dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Rumah sakit sebagai salah satu lembaga pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat krusial dalam menyediakan pelayanan medis bagi individu maupun masyarakat secara umum. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan, serta memastikan kepuasan pasien. Afwina (2024).

Rumah sakit adalah institusi yang melayani kesehatan dan bergerak di bidang pelayanan kesehatan individu secara penuh yang menyajikan fasilitas berupa pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Farlinda, & Rahmadani, (2017). Dalam hal ini rumah sakit sangat memiliki peranan penting bagi masyarakat oleh karena itu tenaga kesehatan berperan cukup penting bagi usaha peningkatan kualitas kesehatan masyarakat yang dimana tenaga kesehatan ini menjadi pasukan terdepan dalam pelayanan kesehatan tersebut Maatisya,& Santoso, (2022). Dengan demikian tersedianya pelayanan yang berkualitas tinggi akan meningkatkan kualitas baik pelayanan medis maupun pelayanan non medis serta memberikan kepuasan terhadap pasien Maulana (2016). Menurut Setiyana (2013) mengatakan bahwa banyak ditemukan fenomena di rumah sakit adanya perawat yang tidak sabar, suka marah, berbicara ketus dengan pasien dan keluarga pasien, bahkan terjadi kelalaian dalam bekerja seperti kesalahan dalam pemberian obat, dan keterlambatan dalam melakukan injeksi. Hal ini tentu sangat berlawanan dengan tugas dan kewajiban sebagai seorang perawat yang harus memberikan pelayanan prima pada pasien. Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dilakukan. Menurut Danang (2009) perawat bertanggung jawab terhadap

tugas fisik, administratif, menghadapi kecemasan, dan keluhan yang muncul dari pasien, serta dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya. Selain itu, perawat juga dibebani tugas tambahan lain dan sering melakukan kegiatan yang bukan kegiatan perawat.

Perawat adalah sumber daya utama yang merupakan komponen yang memiliki pengaruh yang cukup besar dalam pemberian layanan dalam dunia kesehatan. Anggreini dan Kumalasari (2019). Pemberian pelayanan bagi tenaga kesehatan khususnya perawat wajib diberikan secara sigap dan kompeten dikarenakan pasien tentunya sangat memerlukan penanganan yang tepat dan sigap serta pasien tentunya perlu untuk mendapatkan pelayanan dengan sepenuh hati guna membantu meningkatkan kesembuhan pasien. Julaika & Rachman (2021).

Perawat mempunyai tugas sesuai fungsinya dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai berikut: a).mengkaji kebutuhan pasien, b). melaksanakan rencana perawatan, c). mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, d). mendokumentasikan proses keperawatan (Hidayat, 2009). Adapun beberapa jobdesk yang dilakukan oleh perawat di RSUD X yaitu adalah selain mengecek dan memeriksa kondisi pasien, perawat juga mengantar pasien kepada dokter ke ruang dokter untuk dilakukan pemeriksaan, memberitahukan dokter tentang kondisi pasien, memberikan edukasi baik kepada pasien maupun keluarga pasien yang sedang menjenguk pasien tersebut, dan membersihkan serta merapikan ruangan pemeriksaan sesuai dokter melakukan pemeriksaan.

Rumah Sakit Umum X adalah rumah sakit yang dibangun atas kekuatan dana dari Yayasan Lembaga X. Rumah Sakit Umum X berdiri dengan status rumah sakit khusus ibu dan anak, yang diresmikan langsung oleh Bupati setempat. Rumah Sakit Umum X adalah rumah sakit swasta kelas C. Secara struktur organisasi, rumah sakit ini dipimpin langsung oleh direktur yang berkoordinasi langsung kepada pemilik rumah sakit. Jumlah karyawan di rumah

sakit ini adalah 103 karyawan yang terdiri dari: 20 Dokter, 72 perawat dan 11 Tenaga Non medis. Rumah sakit ini memiliki tiga jenis pelayanan. Jenis pelayanan tersebut adalah Jenis pelayanan umum, jenis pelayanan spesialis, jenis pelayanan sosial

Kinerja diambil dari serapan kata job performance atau actual performance yang bermakna prestasi kerja atau hasil baik yang ditorehkan oleh suatu individu dalam pekerjaannya. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara bermutu dan bertaraf baik yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sebagaimana mestinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. (Mangkunegara, 2017). Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2016) mengartikan kinerja yaitu hasil kerja yang didapatkan seseorang saat mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan atas dasar kompetensi, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya Pakaya (2017). Menurut Mangkunegara (2006) aspek aspek kinerja yaitu a). kualitas, yang dimana kualitas disini dapat diartikan sebagai seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. b). kuantitas, yang dimaksud adalah seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan suatu karyawan dalam periode atau kurun waktu tertentu, selanjutnya adalah, c). pelaksanaan tugas yaitu adalah sejauh mana karyawan sanggup melaksanakan pekerjaannya dengan benar dan tepat dan yang terakhir adalah d). tanggung jawab yang disini merujuk pada seperti apa perilaku karyawan terhadap lingkungan kerja dan rekan kerjanya dalam Perusahaan tempat mereka bekerja.

Kinerja mengacu pada hasil yang didapatkan dari organisasi. Seperti organisasi yang mengarah dalam konteks organisasi yang profit maupun organisasi yang tidak menghasilkan profit, dalam kurun waktu tertentu Fahmi (2016). hal hal seperti pemberian kompensasi

terhadap karyawan diharapkan dapat mendongkrak kinerja dari para karyawan yang tentunya akan berdampak sangat baik bagi nama Perusahaan serta kompetensi para karyawan juga akan meningkat serta terealisasinya tujuan dari Perusahaan. Difa (2022). secara keseluruhan, kompensasi bukan hanya sekedar tentang memberikan imbalan kepada karyawan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik bahkan setelah diberikan kompensasi. Ompusunggu (2021).

Kinerja individu sering kali dinilai dalam proses evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan atau manajer mereka. Evaluasi ini dapat melibatkan berbagai metode, termasuk penilaian oleh atasan langsung, tinjauan 360 derajat yang melibatkan masukan dari rekan kerja dan bawahan, serta pengukuran kinerja berbasis data dan statistik. Siregar (2018). Hasil dari evaluasi kinerja ini sering digunakan untuk pengambilan keputusan terkait dengan kompensasi, promosi, pengembangan karir bisnis, atau pelatihan tambahan bagi karyawan. Dengan memilih desain evaluasi yang sejalan dengan kebutuhan dan keadaan dalam organisasi, mengetahui tantangan yang akan dijalani dalam prosedur evaluasi, dan mengamati aspek aspek dari program evaluasi serta mengedepankan nilai-nilai kesetaraan, baik dalam prosedural ataupun distribusi, maka metode dari evaluasi kinerja akan menghadirkan banyak manfaat untuk organisasi. Hina (2024)

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali tahun 2017 nilai rata-rata kinerja perawat adalah 81,5% dan masuk dalam kategori baik, kemudian tahun 2018 menurun menjadi 78,5% dan masih masuk dalam kategori baik, akan tetapi pada tahun 2019 terjadi penurunan kinerja menjadi 74,3% dan menyebabkan kinerja masuk dalam kategori cukup. Dari data diatas didapatkan kinerja yang menurun sangat signifikan Dimana dalam rentang waktu 2 tahun kinerja perawat Rumah sakit jiwa yang ada di provinsi bali turun sejauh 7,2%.

Berdasarkan hasil pelaksanaan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada para perawat dan direktur RSUD X diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan dalam dua bulan terakhir yaitu antara bulan maret-april kinerja dari para karyawan dipantau mengalami dan terdapat indikasi penurunan kinerja pada Rumah sakit X dilihat dari kotak survey pelayanan di Rumah sakit X yang Dimana dari 94 surat suara survey pelayanan terdapat 5 lembar surat yang menyatakan tidak puas terhadap pelayanan kinerja rumah sakit. Tentu ini merupakan penurunan kinerja para tenaga Kesehatan yang dimana sepanjang tahun 2023 hanya 2 surat survey yang menyatakan tidak puas. Tentu dapat dilihat dari sini bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan dalam kurun waktu kurang dari setahun ucap salah seorang perawat yang bekerja di rumah sakit ini.

Keterangan pada wawancara ini diperoleh pada saat wawancara dilaksanakan yaitu pada selasa, 12 juli 2024. Aspek tanggung jawab berkaitan dengan penuturan direktur yang mengucapkan bahwa terdapat beberapa perawat yang terkadang tidak mengikuti pelatihan atau seminar yang diadakan oleh pihak rumah sakit. direktur rumah sakit X juga mengatakan bahwa pada bulan lalu pelatihan di rumah sakit terdapat 8 perawat yang tidak mengikuti pelatihan dari jumlah total 72 perawat yang ada. Dan ini menjadi alasan bahwa terdapat 5 pasien yang tidak puas terhadap pelayanan rumah sakit. Selain itu penurunan kinerja dalam tanggung jawab dari para perawat ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan salah satu perawat yang mengatakan bahwa terdapat setidaknya 2 sampai 3 perawat yang terlambat setiap harinya.

Pada aspek kuantitas, salah seorang perawat mengatakan bahwa memang belakangan ini atau dalam kurun waktu 3 bulan yang lalu terdapat kondisi yang perlu mendapat perhatian tersendiri yang dimana 4 perawat pindah rumah sakit atau pindah bekerja di rumah sakit yang lain. Sehingga, dari kekurangan perawat ini, perawat lain harus beradaptasi terhadap pengurangan jumlah perawat dan kurang cukup mampu untuk menyelesaikan target jumlah

pasien yang ditetapkan rumah sakit dalam batas waktu tertentu sehingga pelaksanaan tugas mereka jadi tidak maksimal. Dan pada aspek pelaksanaan tugas yang dimana seperti biasanya mereka bekerja dalam keadaan stabil disaat jumlah Perawat setara dengan jumlah pasien yang ada seperti biasanya. Direktur RSUD X pun pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti, menuturkan bahwa terdapat indikasi peningkatan jumlah pasien di RSUD X yang dilihat dari grafik jumlah pasien perharinya di ruangan direktur atau ruangan kepala.

Pada aspek kualitas, direktur RSUD X mengatakan bahwa ada sekitar 15% peningkatan jumlah pasien dari biasanya. Perawat senior pun mengatakan atau merasakan hal yang sama pada saat wawancara yang menuturkan bahwa dia agak kelelahan saat menangani peningkatan jumlah pasien tersebut sehingga dia merasa bahwa dia tidak maksimal dan kadang melalaikan beberapa pekerjaannya. Yang dimana pada masa transisi pengurangan jumlah perawat dan terdapat indikasi peningkatan jumlah pasien membuat jumlah perawat dan jumlah pasien yang masuk tidak setara sehingga tentu akan berdampak langsung pada terhambatnya kualitas kerja dan kurang maksimalnya performa kerja dari perawat di Rumah sakit X. Selain itu, berdasarkan wawancara terhadap 2 perawat di RSUD X bahwa perawat tersebut mengatakan kompensasi di RSUD X masih terbilang cukup rendah kalau dibanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan. Perawat merasa bahwa kompensasi yang diberikan masih kurang setara apabila dibandingkan dengan pekerjaan mereka seharusnya.

Penurunan kinerja bukan tidak mungkin terjadi dalam dunia kerja. Dan terdapat banyak hal yang dapat menjadi faktor pemicu yang Dimana salah satunya adalah kompensasi yang kurang memadai. Salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan seperti rumah sakit adalah adalah kinerja karyawan. Nurjanah (2023). Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja adalah suatu yang secara aktual dikerjakan oleh suatu individu dan dapat dipantau melalui pelaksanaan observasi. Aspek-aspek kinerja merujuk pada berbagai faktor

yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu individu dalam melakukan dan melaksanakan tugas atau mencapai tujuan mereka. Evita (2019)

Sebagai instansi resmi yang sangat memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan kesetiaan para pegawainya, sudah seharusnya pemberian gaji yang selayaknya guna menghasilkan perawat yang mempunyai kualitas tinggi. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan aktivitas operasional instansi agar dapat memenuhi harapan dan tentunya dari hal ini dapat mengembangkan keterampilan pribadi dari karyawan dan juga menciptakan karyawan yang berkompeten. Manurung (2023). Untuk memastikan layanan yang berkualitas, kinerja karyawan rumah sakit memegang peran yang sangat signifikan. Kompensasi memiliki kegunaan yaitu menjadi daya tarik bagi karyawan baru yang dimana dapat mempengaruhi calon karyawan dan mempertimbangkan untuk bekerja diperusahaan tersebut dan menjaga karyawan lama yang bermutu agar tetap bertahan pada pekerjaannya, serta mendorong karyawan supaya bekerja dengan lebih baik, tekun, dan memiliki kedisiplinan yang baik guna mengembangkan kemampuannya demi terealisasinya tujuan dari perusahaan. Puspitasari (2022).

Karyawan yang bekerja dengan baik, terampil, dan berdedikasi dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Anita & Sabariah (2023). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat rumah sakit menjadi sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Menurut Kadarisman (2012) kompensasi cukup penting dan berdampak pada sikap dan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan dengan sangat memadai atau sesuai dengan harapan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Pendapat Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan



atas kompensasi, Jika kompensasi diberikan dengan cara sebanding atau setara maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, serta berpengaruh langsung pada variabel lainnya. Tapi apabila kompensasi yang diberikan tidak seimbang atau setimpal maka kinerja karyawan tentu akan mengalami hal yang sebaliknya.

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Handoko (2001) menjelaskan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: a). motivasi, motivasi yang tinggi akan berdampak pada Kerjasama yang baik terhadap sesama karyawan dalam lingkungan kerja mereka yang takan berdampak pada kinerja, b). kepuasan kerja, Karyawan yang puas tentu menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dan lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya, c). Tingkat stress, Tingkat stress yang tinggi tentu akan berdampak langsung pada kinerja yang dimana stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan motivasi, sehingga karyawan menjadi tidak produktif. d). kondisi kerja, perusahaan yang ingin kinerja karyawannya terekplor secara maksimal mestinya harus memperhatikan kondisi tempat kerja agar selalu kondusif, e). sistem kompensasi, jika pemberian kompensasi telah dilaksanakan secara baik dan benar tentu dapat memacu semangat kerja yang tinggi dari karyawan yang tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja, f). desain pekerjaan, karyawan yang bekerja dengan pekerjaan yang telah tersusun dengan sngat baik lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan pekerjaan mereka

Sedangkan menurut Adhari (2020) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a). Kemampuan individu, yaitu kemampuan mendasar dalam diri yang didapatkan melalui pengalaman diri seperti pendidikan yang didapatkan sewaktu di sekolah, b). motivasi, motivasi dapat mewujudkan kepuasan suatu karyawan yang dimana dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut saat bekerja, c). Dukungan yang diterima, dukungan berupa fasilitas – fasilitas yang terpenuhi saat bekerja tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut, d). Keberadaan pekerjaan yang

mereka lakukan, yaitu dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, e). Hubungan dengan organisasi, hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan dapat memicu semangat kerja yang tinggi bagi karyawan

Berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berkinerja secara maksimal, peneliti memilih kompensasi sebagai salah satu faktor yang akan peneliti teliti. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mahdi (2019) Yang mengungkapkan bahwa apabila kompensasi yang diterima karyawan telah sesuai dengan kontribusi mereka, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, bila karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kerja keras mereka, maka motivasi mereka untuk bekerja secara maksimal akan menurun. Kompensasi juga merupakan alat penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang dimana penetapan metode kompensasi yang efektif dan menarik dapat mempertahankan karyawan yang berbakat serta meningkatkan kinerja Perusahaan secara menyeluruh Panggabean (2022). Dengan menyediakan paket kompensasi yang komprehensif dan menarik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah seperti kondisi dan situasi langsung pada saat bekerja serta hubungan baik sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong karyawan untuk mewujudkan kinerja yang maksimal. Bagi seorang tenaga kerja dalam suatu perusahaan kompensasi yang diterima merupakan variabel penting dikarenakan baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Mia, A. (2022). Seperti hasil wawancara yang telah diperoleh peneliti, terdapat beberapa perawat yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak

sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga para perawat tersebut tidak dapat mencapai performa terbaiknya dalam bekerja.

Menurut Sobur (2011), persepsi berasal dari bahasa latin yakni *perception* atau *percipere* yang berarti menerima atau mengambil. Lebih jauh lagi, definisi persepsi adalah proses menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji, dan memberikan reaksi kepada panca indera. Persepsi juga diartikan sebagai pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Rakhmat, 2009). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai hadiah atas kerja atau etos kerja yang baik dari seseorang atau karyawan tersebut. Menurut Hariandja (2007) kompensasi adalah semua bentuk balas budi yang didapatkan karyawan sebagai wujud dari pekerjaan yang dilakukannya dalam organisasi dalam bentuk uang atau lainnya.

Selaku Perusahaan besar sudah sepantasnya untuk memperhatikan para karyawan yang bekerja dengan sangat baik. Baik dari kedisiplinan, produktivitas, etos kerja dll. Sedangkan menurut Marwansyah (2019) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung yang adil serta layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi terhadap kompensasi sebagai penafsiran atas pengalaman atau informasi mengenai segala bentuk balas jasa atau imbalan baik secara langsung berupa finansial maupun secara tidak langsung berupa non finansial yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang diperoleh dari lingkungan dan diserap oleh panca indera dengan proses seleksi dan organisasi atau berasal dari ingatan (memory) mengenai apa yang pernah diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pramana (2019). (Latief 2018) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki 3 aspek yaitu: kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif.

Kompensasi yang efisien dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar selaras dengan visi dan misi perusahaan, agar terciptanya peningkatan kinerja karyawan serta terwujudnya target perusahaan dengan maksimum. Penerapan sistem kompensasi yang baik dan transparan dapat membuat perusahaan memaksimalkan kinerja karyawannya melalui peningkatan dedikasi dan efisiensi kerja. Kenelak (2016). Hal ini juga diungkapkan dalam penelitian Ramdhani (2024) Ketika karyawan menganggap kontribusi mereka dihargai dengan imbalan yang sepadan, mereka akan lebih terdorong untuk terlibat aktif dan mencapai hasil yang lebih optimal dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) menyatakan bahwa kompensasi baik berbentuk finansial maupun non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Agung Surya Dwianto (2019), yang dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi memberikan dampak yang cukup besar antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka Adapun rumusan masalah yang didapatkan pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit X

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk Mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD X

## **C. Manfaat penelitian**

## 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi, pendidikan, dan harapannya dapat menjadi tambahan pemahaman mengenai kinerja dan persepsi terhadap kompensasi

## 2. Manfaat praktis

hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja perawat di RSUD X, serta mengurangi turnover dan meningkatkan citra rumah sakit. Yang dimana akan berpotensi meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan kesehatan, serta meningkatkan kualitas hidup pasien di RSUD X