

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan kesehatan adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen Bangsa Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Pembangunan Nasional harus berwawasan kesehatan, yaitu setiap kebijakan publik selalu memperhatikan dampak pada kesehatan (Kementrian Kesehatan, 2014) Salah satu langkah pembangunan kesehatan di Indonesia adalah dengan adanya rumah sakit. Rumah sakit adalah salah satu sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas melakukan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau meningkatkan upaya penyembuhan dan pemulihan yang telah direncanakan secara serasi dan terpadu oleh pihak rumah sakit.

RS Aisyiah Kudus merupakan organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan dengan memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien. Fungsi utama rumah sakit adalah sebagai pelayanan kesehatan maupun bagian mata rantai rujukan pelayanan kesehatan, sejalan dengan kemajuan dan perkembangan ilmu serta teknologi kedokteran, rumah sakit telah berkembang dari suatu lembaga yang lebih mengarah dan lebih berorientasi kepada “bisnis”, terlebih setelah para pemodal diperbolehkan untuk mendirikan rumah sakit dibawah badan hukum yang bertujuan mencari profit,

untuk memperoleh pendapatan bagi rumah sakit secara independen (tanpa subsidi) berbagai pelayanan ditawarkan untuk membantu pasien mengalami kesembuhan dan karyawanan yang layak. Mengingat pentingnya tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi, maka diperlukan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumberdaya yang ada di dalam organisasi. Kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2016:52).

Motivasi merupakan salah satu faktor, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Perhatian terhadap karyawan dalam pemberian motivasi terhadap kebutuhan, keinginan dan harapan karyawan tentu akan berdampak kepada rasa kepuasan yang diterima karyawan itu sendiri (Mathis dan Jackson, 2012:63).

Kepuasan kerja dapat meningkatkan hasil kinerjanya menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan, dimana hal-hal tersebut merupakan indikator kinerja karyawan dikatakan baik. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah kepuasan kerja. Dengan rasa puas dari pemberian kompensasi tersebut akan memberikan dorongan karyawan untuk bekerja secara maksimal dan lebih berprestasi dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan Hasibuan (2017) menyatakan sebelum kompensasi mempengaruhi kinerja, terlebih dahulu mempengaruhi kepuasan kerja. Mathis (2015:114) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi

kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia hanyalah salah satunya. Kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah lainnya yang terlibat. Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar (Robert. L Mathis-John H. Jackson 2011:67). Sampai saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan. Di dalam organisasi sendiri, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting disamping sumber daya manusia pada organisasi mengakibatkan sebuah organisasi harus menganggarkan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya tersebut dalam berbagai macam cara. Beberapa cara yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya melalui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

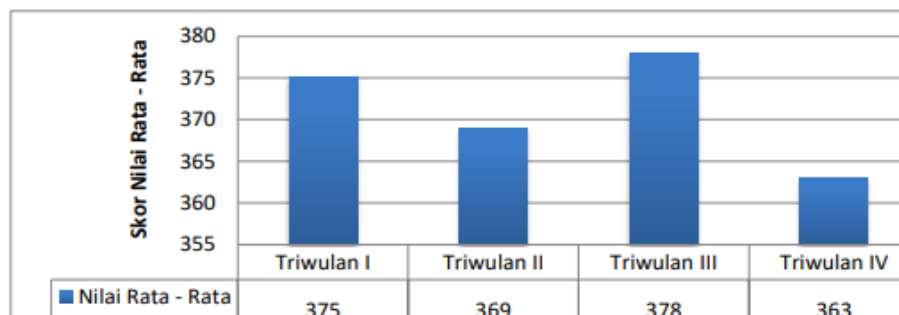
Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:67).

RS Aisyiyah Kudus merupakan rumah sakit yang berada di Kota Kudus. Rumah Sakit Aisyiyah Kudus pertama kali dibangun pada tahun 1972 pada awalnya bernama BP/BKIA Aisyiyah Kudus. pada tahun 1976 dilakukan peresmian dan pembukaan dimulainya operasional BKIA/ Rumah Bersalin Siti Khadijah Kudus sesuai SK Bupati Kudus. Tanggal 9 Oktober 2004 dilakukan peletakan batu pertama pembangunan gedung RSIA Siti Khadijah Kudus oleh Bupati Kudus Ir. HM. Tamsil dan pada tanggal 22 September 2005 peresmian Siti Khadijah Kudus turun sesuai surat izin Gubernur Jawa Tengah. Dan pada tanggal 24 April 2009 RSIA Siti Khadijah Kudus berubah status dan berganti nama Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus. Seperti rumah sakit tipe D lainnya, RS Aisyiyah Kudus berbenah diri dengan kelengkapan alat, tenaga medis dan non medis yang handal, serta sistem pelayanan yang terus menerus ditingkatkan. Guna memaksimalkan pelayanan tersebut, manajemen rumah sakit menyediakan dokter umum dan dokter spesialis dimiliki sebanyak 30 dokter praktek dan visiting. Prestasi karyawan atau kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya serta adanya dorongan yang berasal dari lingkungan kerja, karena kemampuan seseorang ditentukan oleh pendidikan, pengalaman dan sifat – sifat pribadi serta hal lain diluar dirinya. Fenomena yang terjadi dilapangan, adalah belum optimalnya penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Grha Husada.

Berdasarkan laporan kinerja di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus dapat dilihat dari naik turunnya kinerja karyawan pada tahun 2019. Dalam faktor penilaian kinerja di

Rumah Sakit Aisyiyah Kudus yang terdiri dari pengetahuan kerja, kesadaran akan tugas, kepatuhan, kedisiplinan, kerjasama, mandiri, partisipasi, inovasi dan kreativitas, bertanggung jawab, budaya pelayanan, etika kerja integritas dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas dilapangan. Hal ini lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.1 penilaian rata – rata kinerja karyawan :



Gambar 1.1
Data Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Kudus

Berdasarkan data pada gambar 1.1 dapat dilihat dari perkembangan kinerja di triwulan I dengan skor nilai rata – rata 375, akan tetapi pada triwulan II itu turun 0,06%, untuk triwulan III itu naik dengan skor nilai rata – rata 378 dan pada triwulan IV itu turun 0,15%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Kudus mengalami Fruktuasi dalam penilaian kinerja karyawan.

Robbins (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interakgir dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinberja, kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaiannya (assessment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang

diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain). Fenomena lapangan mengenai kepuasan pada kenyataannya banyak karyawan dengan kepuasan kerja yang kurang maksimal yakni kurang tanggung jawab mereka dengan cara pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan, hal ini dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1.1
Karyawan meninggalkan Rumah Sakit RS ASiyah Kudus
Sebelum Jam Kerja Berakhir

Bulan	Karyawan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir
Januari	5
Februari	7
Maret	4
April	6
Mei	5
Juni	5

Sumber : Rumah Sakit RS ASiyah Kudus, 2021.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat (Hasibuan, 2017:09). Selain itu sistem kompensasi organisasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Fenomena lapangan mengenai kompensasi ditinjau insentif terjadi naik turun (fluktuasi) selama bulan Januari hingga Juni 2019 sebagai berikut :

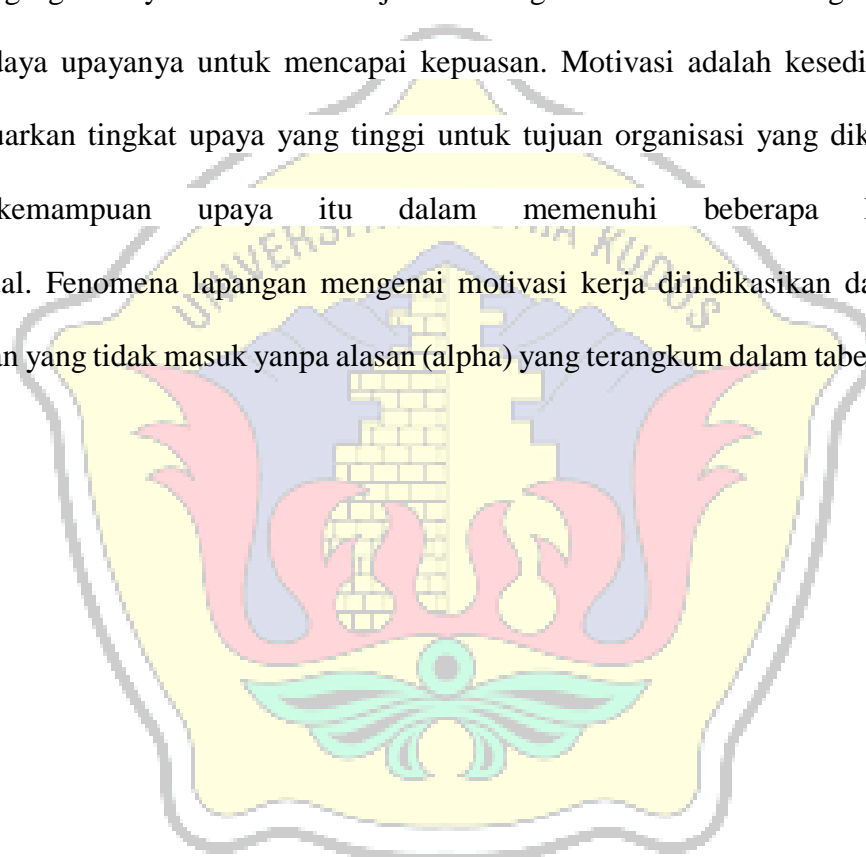
Tabel 1.2
Insentif Karyawan Bulan Januari s/d Juni 2021

Bulan	Insentif
Januari	92.814.550

Februari	88.397.900
Maret	103.337.600
April	92.266.850
Mei	101.124.450
Juni	85.773.450
TOTAL	563.714.800

.Sumber : RS Asiyah Kudus, 2021.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Fenomena lapangan mengenai motivasi kerja diindikasikan dari adanya karyawan yang tidak masuk yanpa alasan (alpha) yang terangkum dalam tabel di bawah ini.



Tabel 1.3.
Indikasi Menurunnya Motivasi Kerja

No	Bulan	Alpha
1	Januari	1
2	Februari	2
3	Maret	3
4	April	1
5	Mei	3

6	Juni	2
---	------	---

Sumber : RS Asiyah Kudus, 2021.

Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dan fenomena yang muncul di RS Aisyiah Kudus diantaranya kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di organisasi, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja dengan disiplin kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Data Keterlambatan Kehadiran di Tempat Kerja
Karyawan RS Asiyah Kudus
Bulan Januari-Juni 2021

No	Bulan	Terlambat
1	Januari	4
2	Februari	5
3	Maret	4
4	April	3
5	Mei	5
6	Juni	4

Sumber : RS Asiyah Kudus, 2021.

Tabel 1. di atas, menunjukkan bahwa dari karyawan, persentase masih adanya karyawan dengan ketidakhadiran tanpa alasan. Masih adanya tingkat ketidakhadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan organisasi. Masalah tersebut mengakibatkan Kinerja karyawan menurut yang berdampak pada citra organisasi dan jumlah pendapatan yang dihasilkan tidak sesuai dengan ketentuan organisasi.

Research gap penelitian ini adalah Hernita Eka Talashina & Ngatno (2018) dalam penelitian menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Anton Tirta Komara, Euis Nelliawati (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Tiffany Juliandiny (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung, dkk (2015) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ernita Sibarani (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Ananta dan Sesilya (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hernita Eka Talashina dan Ngatno (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan. Berbeda dengan Makarawung dkk (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Karsini, Patricia Dhiana Paramita, Maria Magdalena Minarsih (2016) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan Mini Setiyarti dan Mulyanto (2014) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hernita Eka Talashina dan Ngatno (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

1.2. Rumusan Masalah

Beberapa permasalahan kinerja karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Kudus mengalami fluktuasi dalam penilaian kinerja karyawan. Indikasi disiplin karyawan dari karyawan yang meninggalkan kantor sebelum jam berakhir. Permasalahan kompensasi perkembangan terjadi naik turun besaran insentif. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka timbul pertanyaan penelitian sebagai berikut ini :

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RS' Aisyiyah Kudus?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RS' Aisyiyah Kudus?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RS' Aisyiyah Kudus?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS' Aisyiyah Kudus?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RS' Aisyiyah Kudus?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RS' Aisyiyah Kudus?
- 1.2.7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RS 'Aisyiyah Kudus?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RS‘ Aisyiyah Kudus
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RS‘ Aisyiyah Kudus
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RS‘ Aisyiyah Kudus.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS‘ Aisyiyah Kudus.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RS‘ Aisyiyah Kudus.
- 1.3.6. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RS‘ Aisyiyah Kudus.
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RS ‘ Aisyiyah Kudus.

1.4. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai sarana pembandingan bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan

disiplin terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di RS' Aisyiyah Kudus.

b. Manfaat Praktis

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi RS' Aisyiyah Kudus dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi RS' Aisyiyah Kudus dalam upaya peningkatan kinerjanya di masa datang.

