BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi, karena produktifitas organisasi sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusia. Beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja dan beban kerja serta kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena, jika terjadi kemunduran kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok akan berdampak pada produktifitas perusahaan dan dapat menurunkan pendapatan maupun citra perusahaan.

Dalam kondisi perubahan global yang semakin dinamis, rumah sakit harus dituntut mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan agar kinerjanya tinggi serta mengembangkan kompetensinya agar memberikan kontribusi maksimal kepada rumah sakit. Rumah sakit dituntut harus lebih professional agar mampu melayani masyarakat secara efektif dan efesien untuk menimbulkan kepuasan bagi masyarakat. Kondisi ini menuntut rumah sakit untuk senantiasa melakukan berbagai upaya inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat dan mempersiapkan karyawan yang dimiliki. Rumah sakit harus mempunyai tujuan yang akan dicapai dengan jelas agar untuk mencapai tujuan, rumah sakit harus dapat mendayagunakan berbagai potensi yang ada.

Perawat pada sebuah rumah sakit perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan perawat dengan tuntutan dan kemampuan rumah sakit. Kunci utama rumah sakit agar dapat berkembang secara produktif dan wajar harus ada keseimbangan antara kebutuhan perawat dan tuntutan kemampuan rumah sakit. Perawat pada dasarnya mampu berprestasi dalam bekerja, akan tetapi karena didasarkan faktor kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja sehingga akan dapat menurunkan kinerja perawat. Hal ini sangat di sayangkan, jika sebuah rumah sakit mempunyai perawat kompetensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif dan profesional.

Kinerja merupakan kesuksesan dan hasil kerja perawat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada dalam rangka mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Perawat dapat bekerja dengan baik apabila mempunyai kinerja yang tinggi sehingga akan dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja perawat harus mendapat perhatian dari para direktur rumah sakit, karena menurunnya kinerja perawat dapat mempengaruhi kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Hamali (2016:98), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telaj dicapai oleh karyawan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Fitriyani (2017), menerangkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki.

Kinerja yang baik dapat dicapai jika semua karyawan memiliki kompetensi kemampuan yang sesuai, kompensasi yang seimbang dan kepuasan kerja yang tinggi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Rumah Sakit Islam (RSI) Sunan Kudus merupakan institusi pelayanan kesehatan milik Yayasan Kesehatan Islam Kudus (YAKIS). Yayasan ini didirikan pada tanggal 08 Juni 1985/ 17 Ramadhan 1405 H dengan Akta Notaris No. 15 tanggal 08 Juni 1985 dengan Notaris Benyamin Kusuma, SH. Jl. Tanjung No. 03A Telp. (0291) 431242 Kudus. Tujuan utama didirikannya YAKIS yaitu untuk menyelenggarakan usaha kesehatan masyarakat sebagai perwujudan amaliyah sesuai dengan ajaran islam, yaitu turut membantu pemerintah dalam rangka menyediakan sarana dan prasarana kesehatan di Kudus.

Sebagai lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan medis, Rumah Sakit Islam Sunan Kudus dituntut untuk mampu memberikan peningkatan pelayanan kesehatan berkualitas bagi pasien yang datang berobat. Namun, pada kenyataannya dalam kurun waktu 3 tahun terakhir RSI Sunan Kudus ini mengalami fluktuatif dalam penilaian kinerja karyawannya. Pemenuhan harapan dan keinginan karyawan RSI Sunan Kudus ternyata tidak selalu diikuti oleh pemenuhan harapan rumah sakit, sebab tingkat kinerja yang diharapkan rumah sakit tidak selalu dapat

terpenuhi. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan RSI Sunan Kudus dari tahun 2017 – 2019 :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sunan Kudus
Tahun 2017-2019

No.	Penilaian		Tahun (Jumlah Karyawan)					
			2017 (197)	F	2018 (221)	F	2019 (245)	F
1.	Sangat Baik	91 – 99	4%	8	7%	14	7%	17
2.	Baik	76 – 90	81%	160	77%	170	73%	180
3.	Cukup	61 – 75	11%	22	15%	34	16%	38
4.	Sedang	51 – 60	3%	5	1%	3	3%	7
5.	Kurang	< 50	1%	2	0	0	1%	3
			100%	197	100%	221	100%	245

Sumber : Bagian Personalia RSI Sunan Kudus, 2019.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Isl;am Sunan Kudus mayoritas Baik (76 – 90) atau sekitar 70% bahkan ada perawat yang kinerjanya Kurang (< 50) atau sekitar 1%. Hal ini perlu diperhatikan oleh Direktur dan Ketua Yayasan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus untuk dapat meningkatkan kinerja perawat agar bisa Sangat Baik dan tidak ada nilai Kurang. Salah satu untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memperhatikan kompetensim kompensasi dan kepuasan kerja perawat agar tujuan dan cita-cita rumah sakit bisa tercapai.

Untuk meningkatkan kompetensi perawat pihak manajemen rumah sakit harus mengikutsertakan perawat untuk mengikuti pelatihan, kursus ataupun memberikan kesempatan kepada perawat melanjutkan pendidikan formal ke

jenjang yang lebih tinggi. Apabila kompetensi dan keterampilan perawat meningkat, maka akan dapat meningkatkan juga kinerja perawat untuk dapat merealisasikan tujuan dari rumah sakit.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis bahwa bahwa pengembangan tenaga kesehatan diarahkan untuk meningkatkan mutu dan karir serta profesionalisme tenaga kesehatan (perawat) melalui penataan jenjang karir perawat. Pengembangan jenjang karir profesional perawat bertujuan untuk :

a. meningkatkan moral kerja dan mengurangi kebuntuan karir (*dead end job/career*);
b. menurunkan jumlah perawat yang keluar dari pekerjaannya (*turn over*);
c. menata sistem promosi berdasarkan persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan sehingga mobilitas karir berfungsi dengan baik dan benar;
d. meningkatkan profesionalisme perawat yang mampu memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan efisien; dan
e. meningkatkan kepuasan individu perawat terhadap bidang kerja profesi yang ditekuninya.

Peningkatan profesionalisme perawat dilakukan melalui pengembangan karir perawat yang berupa :

a. Perawat Klinis (PK);
b. Perawat Manajer (PM);
c. Perawat Pendidik (PP); dan

d. Perawat Peneliti/Riset (PR).

Kompetensi karyawan yang sesuai dan handal dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain kompensasi dan kepuasan kerja karyawan juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam suatu rumah sakit. Untuk menciptakan perawat yang professional dan berkualitas, dibutuhkan suatu kompetensi. Jika perawat tidak mempunyai kompetensi akan menimbulkan permasalahan bagi rumah sakit.

Sebagai sebuah profesi dibidang kesehatan, maka kebijakan keperawatan dibawah naungan kementerian kesehatan. Baru-baru ini Kemenkes baru saja mengeluarkan aturan KMK NOMOR HK.01/07/MENKES/425/2020 tentang Standar Profesi Perawat. Aturan ini disesuaikan dengan amanah Undang-Undang Nomor 38/2014 tentang keperawatan dan aturan lainnya yang terkait. Dalam aturan tersebut dijelaskan bahwa kompetensi perawat mencakup pengetahuan, sikan dan keterampilan (soft dan hard skill). Kompetensi perawat terdiri dari 5 area kompetensi, sebagai berikut :

1) Praktik berdasarkan etik, legal, dan peka budaya
2) Praktik keperawatan profesional
3) Kepemimpinan dan manajemen
4) Pendidikan dan penelitian
5) Pengembangan kualitas personal dan profesional

Tabel 1.2.
Kompetensi Pendidikan Perawat

No.	Jenis Kepegawaian	Pendidikaan				Jumlah
		D1	DIII (Ahli Madya)	S1 (Ners)	S2 (Ners Spesialis)	
1.	Perawat Tetap	1	141	62	-	203
2.	Perawat Kontrak	-	-	42	-	42
	Jumlah	1	141	104	-	245

Sumber : Rekapitulasi Pendidikan Bagian HRD RSI Sunan Kudus 2019

Melihat tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan perawat RSI Sunan Kudus berpendidikan Diploma III (DIII/ Ahli Madya) dan masih juga sebagai tenaga kontrak. Hal ini harus menjadikan perhatian oleh manajemen RSI Sunan Kudus agar perawat diharapkan dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi sesuai dengan kompetensinya. Selain itu juga masih adanya perawat yang sebagai tenaga kontrak dapat mengakibatkan kinerja tidak maksimal. Hal ini disebabkan perawat tenaga kontrak kurang atau tidak diperhatikan masalah kesejahteraan, kompensasi dan tunjangan sehingga akan dapat mengakibatkan ketidakpuasan perawat dalam bekerja yang pada akhirnya menyebabkan menurunnya kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

Tabel 1.3
Kunjungan Pasien Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus
Tahun 2017 – 2019

No.	Jenis Pelayanan	Tahun		
		2017	2018	2019
1.	Poliklinik Umum	4.153	5.782	6.102
2.	Poliklinik Gigi	162	357	461
3.	Poliklinik Kandungan dan Kebidanan	2.278	2.873	3.089
4.	Kunjungan IGD	3.684	4.691	4.982
5.	Poliklinik Bedah	529	678	743
6.	Spesialis Mata	462	594	678
7.	Spesialis THT	468	573	652
8.	Spesialis Kulit dan Kelamin	295	348	427
9.	Spesialis Anak	1.893	2.541	2.971
10.	Spesialis Bedah	780	852	895
11	Spesialis Syaraf	461	496	542
12.	Spesialis Penyakit Dalam	379	467	489
	Jumlah	15.544	20.252	22.031

Sumber : Buku Pasien Rawat Jalan RSI Sunan Kudus 2017 – 2019

Tabel 1.4
Kunjungan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sunan Kudus
Tahun 2017 – 2019

No.	Jenis Pelayanan	Tahun		
		2017	2018	2019
1.	Jumlah penderita masuk	14.274	13.971	15.648
2.	Jumlah penderita keluar hidup	8.863	9.896	10.693
3.	Jumlah penderita mati	428	484	533
4.	Kematian kurang dari 48 jam	211	285	318
5.	Kematian lebih dari 48 jam	175	219	226

Sumber : Buku Pasien Rawat Jalan RSI Sunan Kudus 2017 – 2019

Berdasarkan tabel diatas yaitu kunjungan pasien rawat jalan dan pasien rawat inap menunjukkan ada tren kenaikan. Jumlah perawat yang tidak seimbang dengan jumlah pasien yang ditangani, apabila tidak dibarengi dengan pemberian

kompensasi dan tunjangan yang seimbang dengan tenaga yang dikeluarkan akan menyebabkan perawat menjadi tidak puas dalam menjalankan pekerjaan untuk merawat pasien yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Kudus.

Selain itu RSI Sunan Kudus juga memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kinerjanya, dan seharusnya memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam hal outputnya. Namun kenyataannya, hal ini tidak diimbangi dengan kinerja karyawan yang terus meningkat. Karena kompensasi yang diberikan perusahaan seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan yang terus meningkat, hal ini bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Mondiani (2015:48), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bagian yang sangat penting bagi karyawan jika karyawan itu sendiri memiliki kinerja yang bagus. Sehingga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik/puas karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Selain variabel kompetensi, kompensasi yang diberikan kepada perawat juga akan dapat memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. Memberi perhatian kepada perawat dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan kepuasan dan kinerja yang pada akhirnya dapat diharapkan untuk bekerja dengan baik. Pemberian kompensasi yang tidak adil akan menimbulkan kepuasan kerja yang buruk.

Suparyadi (2015:36), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap positif karyawan didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki motivasi kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap)* sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian dilakukan oleh Dharmanegara dkk (2016), menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh ***positif dan signifikan*** terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dkk (2017), semuanya menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) dan Parmin (2017), mengatakan bahwa kompetensi ***tidak berpengaruh secara signifikan*** terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017), mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh ***positif dan signifikan*** terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jamilu B. Salisu et al (2015) serta Amirullah dan Yunus (2019).

Penelitian diatas bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Parmin (2017) yang mengatakan bahwa kompensasi ***tidak berpengaruh secara signifikan*** terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017), mengungkapkan bahwa kompentensi berpengaruh ***positif dan signifikan*** terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan pengetahuan merupakan modal dasar untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada organisasi sehingga mampu untuk meningkatkan efektivitas kerja, mampu membantu pegawai dalam mencapai tujuan organsiasi serta dengan adanya kompetensi yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih dan Maelani (2018), Sridaryono (2019) serta Danila dan Kore (2019).

Penelitian diatas bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang mengatakan bahwa kompensasi ***tidak berpengaruh signifikan*** terhadap kepuasan kerja karyawan. Di sini mengandung arti bahwa meskipun pegawai memiliki kompetensi yang baik,

hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih dan Maelani (2018), mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh ***positif dan signifikan*** terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah (2017) dan Sridaryono (2019).

Hasil penelitian di atas bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2018) yang menjelaskan bahwa kompensasi ***tidak berpengaruh secara signifikan*** terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2017).

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Marwa dkk (2019), mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh ***positif dan signifikan*** terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pendidikan, supervisi yang adil oleh atasan, kepedulian organisasi dan manajemen terhadap pegawai, pemberian kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan finansial lain, serta kerja sama diantara rekan kerja dan kondisi pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018).

Bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afni Can dan Yasri (2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja ***tidak berpengaruh***

secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi variabel kepuasan kerja maka tidak ikut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ikhsan dkk (2019).

Adanya perbedaan (gap) hasil penelitain terdahulu menarik minat peneliti untuk mengkaji faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya yaitu faktor disiplin kerja.

Bertitik tolak dari penjelasan latar belakang tersebut penulis mengajukan penelitian dengan judul **"ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT ISLAM SUNAN KUDUS"**

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan observasi awal didapatkan adanya permasalahan yang terkait dengan variabel penelitian ini dan kaitannya dengan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Kudus, diantaranya :

1) Masih banyak perawat yang mempunyai kompetensi pendidikan Diploma III Keperawatan sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja dalam melayani kepada masyarakat (pasien).
2) Pemberian kompensasi kepada perawat yang bertugas belum sesuai dengan kompetensi perawat sehingga dapat menurunkan kepuasan dan kinerja perawat.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka dapat dituliskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1.2.1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus ?

1.2.2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus ?

1.2.3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus ?

1.2.4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus ?

1.2.5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus ?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka dapat dituliskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1.3.1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

1.3.2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

1.3.3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

1.3.4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

1.3.5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan dapat mengasilkan gambaran dan hubungan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga managemen sumber daya manusia bisa efisien dan optimal.

1.4.2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan akan mampu menjadi landasan serta salah satu bahan pertimbangan oleh manajemen rumah sakit dan bagian kepegawaian rumah sakit dalam perumusan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia berhubungan dengan peningkatan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.