

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Jakarta merupakan daerah yang bersifat otonom dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia, sebagaimana analitis Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 yang telah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 mengenai Pemerintah Daerah menjadi pilar krusial untuk dimulainya otonomi daerah. Internal Undang-Undang tersebut menekankan bahwa bentuk otonomi daerah yang dikembangkan, otonomi tidak sekedar hanya penyerahan dan pelaksanaan urusan tetapi memberikan deskripsi yang lebih jelas dan tegas tentang wewenang daerah untuk mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang pasal 12 ayat 1 yang menyebutkan bahwa pemerintah wajib untuk lebih meningkatkan kinerjanya yang diantaranya dibidang:

- a. Pendidikan
- b. Kesehatan
- c. Pekerjaan umum dan penataan ruang
- d. Perumahan rakyat dan kawasan pemukiman
- e. Ketentraman ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat
- f. Sosial

Kesehatan yakni sumber daya yang merupakan hak semua manusia dan tidak menjadi objek hidup yang harus dicapai, Robert H Brook (2017:585). Sebagaimana urusan wajib yang harus diselenggarakan oleh pemerintah daerah yang menandakan bahwa mengadakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat merupakan salah satu tujuan yang hendak diwujudkan melalui kebijakan desentralisasi yang lebih luas, dengan peningkatan kinerja penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat oleh pemerintah daerah.

Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil selaku kapasitas dan volume yang diperoleh seorang pekerja dalam melaksanakan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu yang beralamat di Jalan Revolusi No.47 Pondok Bambu, Jakarta Timur merupakan komoditas pelayanan unggulan di bidang kesehatan yang bernaung di bawah Yayasan Abdi Karya (Yadika) yang didirikan tanggal 4 Februari 1976, kemudian tahun 1992 berkembang menjadi Rumah Sakit Ibu Dan Anak (www.rs-yadika.com).

Rumah Sakit Yadika sendiri merupakan rumah sakit yang bergerak di bagian kesehatan untuk mengupayakan kepentingan masyarakat dengan mendahulukan kesembuhan serta kepuasan pasien. Sebagaimana dengan visi Rumah Sakit Yadika sendiri yakni “Menjadi rumah sakit termuka dan professional serta memberikan pelayanan prima dengan tetap berorientasi kepada kepuasan pelanggan” yang kemudian diperjelas dengan salah satu misi rumah sakit yakni “Meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk mencapai profesionalisme dan kesejahteraan karyawan.” Dalam perolehan visi dan misi terbilang diharapkan kinerja perawat di Rumah Sakit Yadika Jakarta dapat terus meningkat.

Dalam mewujudkan kinerja yang baik tentu rumah sakit harus memiliki elemen kunci yaitu sebuah organisasi. Tulang punggung dari suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari adanya Sumber Daya Manusia. Ilmu dan seni yang menata hubungan dan kontribusi tenaga kerja agar dinamis dan berdaya guna membantu terwujudnya misi perusahaan, karyawan dan masyarakat yang merupakan pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017:10). Seiring dengan berkembangnya zaman maka semakin hebat juga teknologi, meningkatnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka target dalam memiliki pegawai yang memiliki nilai disiplin, keterampilan dan cekatan tidak akan terealisasikan. Rumah Sakit Yadika memiliki 49 orang perawat (<http://bppsdmk.kemkes.go.id/>).

Tingkat organisasi yang kompleks tidak hanya berlaku pada perusahaan besar seperti bank saja, namun rumah sakit sekarang juga dituntut untuk memiliki organisasi yang kompleks pekerjaan dan profesi karena didalamnya terdiri dari berbagai jenis pelayanan dan kegiatan dengan sumber daya manusia yang beragam pula sehingga manajemen rumah sakit dituntut untuk dapat menyiapkan dan membentangkan kemampuan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap bagian, bidang, unit, dan instalasi rumah sakit.

Seiring berjalannya waktu upaya perusahaan tidak lepas dengan berbagai persoalan yang harus dilewati. Perusahaan harus bertahan melalui daya saing dengan perkembangan zaman yang sudah semakin maju. Kemajuan zaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Sumber daya manusia yang mengutamakan pelayanan akan mampu beriringan dan memiliki kompetensi, profesionalisme, disiplin, tanggung jawab, sadar akan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

Sumber daya manusia dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik sehingga kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu kepada konsumen dapat terjaga atau lebih meningkat, karena sumber daya manusia adalah asset terpenting suatu organisasi yang harus dikelola sehingga mampu memberikan komitmennya secara penuh kepada organisasi.

Fenomena yang terjadi mengenai kinerja rumah sakit adalah kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan perawat honorer. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima perawat honorer dari upah kerja yang didapatkan, termasuk bentuk kompensasi yang ada di RSUD Majene. Sehingga mengakibatkan perawat honorer mogok kerja dikarenakan tuntutan penerimaan kompensasi yang mereka terima belum terpenuhi. (Sumber : <https://makassar.tribunnews.com>, Kamis, 14 April 2011, 11.43 WIB).

Banyaknya keluhan dan ketidak puasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh perawat, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan kepuasan kerja sehari-hari, karena perawat tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, akibat kesenjangan kompensasi yang belum mendapat kesejalaran dari pihak rumah sakit yang menunda pemberian kompensasi kepada perawat honorer.

Dapat dilihat dari nilai kepuasan kerja berdampak sangat besar bagi kinerja perawat khususnya dalam nilai kepuasan. Yang dimana nilai kepuasan sendiri tidak hanya didapatkan dari dalam saja. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan

diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Dari hasil wawancara yang saya lakukan nyatanya nilai kepuasan dari luar juga mempengaruhi setidaknya 80% dalam perawat berdedikasi lebih.

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dapat kita lihat bahwa dari data fenomena diatas dapat juga disimpulkan bahwa nilai kompensasi sangat mempengaruhi nilai kinerja perawat Rumah Sakit. Dilansir dari hasil data wawancara yang saya lakukan bahwa dimana nilai kompensasi dapat meningkat dibayarkan oleh Kemenkes kepada perawat secara perbulan dengan persentasi perbandingan 85-90% dari gaji yang biasa di dapatkan dari sebelum terjadinya covid. Tapi tidak selamanya perbulan kompensasi turun, dana kompensasi yang diberikan sesuai dengan kapan waktunya dana diberikan Kemenkes. Kompensasi yang diberikan dihitung melalui berapa jam atau berapa hari karyawan tugas.

Secara garis besar menggambarkan bahwa pemberian kompensasi yang diterima oleh perawat sebagai suatu kewajiban pimpinan cenderung mempengaruhi perawat dalam bekerja, sehingga perlu di tinjau jenis kompensasi mana yang perlu mendapat prioritas diberikan kepada perawat dalam meningkatkan gairah dan aktivitas kerja perawat untuk menghasilkan kerja yang baik. Sesungguhnya setiap perawat berupaya untuk bekerja dengan baik dan sungguh – sungguh apabila pemberian kompensasi sepadan dan sesuai dengan kebutuhan perawat.

Fenomena yang terjadi pada situasi pandemi corona virus disease (*Covid-19*) seperti saat ini menjadi cerminan betapa kinerja para tenaga kesehatan patut diapresiasi karena tanggung jawab pekerjaan mereka saat ini sangat besar. Keterbatasan personil dan meningkatnya jumlah pasien membuat tenaga kesehatan harus bekerja lebih ekstra daripada sebelumnya selain itu fasilitas yang mendukung aktivitas kerja juga masih kurang baik, membuat pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan tidak maksimal sehingga jika berkelanjutan akan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang berujung pada penurunan kualitas pelayanan

(<https://mediaindonesia.com/> diakses 12 Agustus 2020).

Melansir dari fenomena tersebut dengan adanya situasi pandemi corona virus difase (Covid-19) ini sangatlah tidak mudah. Banyaknya stigma kurang baik dari masyarakat terhadap para tenaga kesehatan baik dari segi segi kepuasan masyarakat akan pelayan yang telah diupayakan tenaga kesehatan dan sifat deskriminasi yang dilakukan oleh beberapa kelompok masyarakat yang sangat menyudutkan tenaga kesehatan.

Dapat kita simpulkan secara garis besar dari fenomena yang telah tersaji khususnya pada tahun 2020 yang dimana negara kita sangat krisis akan jumlah tenaga medis dan fasilitas yang memadai pada masa Covid-19 terlalu banyaknya tuntutan yang dilakukan oleh masyarakat terhadap kinerja para tenaga kesehatan. Sesungguhnya para tenaga kesehatan telah berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, akan tetapi para tenaga kesehatanpun mengakui bahwa dirinya mengalami ketidakpuasan dalam kinerja untuk melayanin masyarakat dikarenakan faktor kurangnya tenaga medis dan fasilitas yang kurang memadai.

Maraknya kenaikan covid-19 ini memunculkan kestabilan yang fluktuatif di dalam pengorganisasian yang telah disusun oleh pihak rumah sakit. Pembenan dalam sistem dan koordinasi tentu dilakukan oleh para pemimpin rumah sakit agar tetap dapat memberikan performa kinerja yang maksimal kepada masyarakat meski keterbatasan. Pemberian motivasi kepada perawat merupakan salah satu upaya kami dari pihak rumah sakit untuk tetap memberikan kinerja yang maksimal. Salah satu contohnya menurun KemenKeu yakni dengan memberikan reward baik berupa kompensasi, membuat tujuan agar tercapai nilai kepuasan yang baik itu secara eksternal maupun internal, melakukan sharing sesama pekerja. Tujuan rumah sakit memberikan motivasi kepada perawat dikarenakan perawat dan tenaga kesehatan merupakan garda terdepan untuk tetap memberikan kinerja yang sesuai harapan masyarakat.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Evant Johannes Silaban (2018) dan Mada Adi Wibowo dan Yanuar Surya Putra (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat .Sementara pada penelitian Petrus Dala Wolo, Rina Trisnawati dan Wiyadi (2015) menyatakan

bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taufik (2018) dan Suwanto (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Sementara pada penelitian Rosyana Fatimah, Ida Wahyuni, Baju Widjasena (2016) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anton Tirta Komara, Euis Nelliawati (2014) dan Syahrul Ramadhan, Dhayal Gustopo, Prima Vitasari (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Sementara pada penelitian Elsi Susanti, MM (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik memilih judul penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi , dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta)”** .

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta ?
4. Apakah kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja , motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan ini, maka hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan penulis tentang Sumber Daya Manusia terutama menyangkut kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi kinerja perawat.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah perawat yang menyangkut kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja perawat.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan serta referensi bagi pembaca untuk menjadi bahan pertimbangan di penelitian selanjutnya.