

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan mengalami pertumbuhan yang sangat pesat saat ini, dampaknya rumah sakit harus menempuh berbagai macam cara agar tetap eksis. Untuk itu organisasi akan semakin tergantung pada kemajuan teknologi dan tentunya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Ardana *et al*, 2012).

Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan aktivitasnya mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. SDM dalam rumah sakit berperan penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan RS, salahsatunya adalah tenaga kesehatan. Dalam menjalankan tugas dan kerjanya tenaga kesehatan memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh manajemen rumah sakit. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, term). asuk melakukan pekerjaan (Alex, 2002)

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang

diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy *et al*, 2008).

Motivasi merupakan unsur yang sangat penting dalam memacu karyawan agar berbuat lebih baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi seorang karyawan tidak akan bekerja secara optimal karena ketiadaan dorongan bagi dirinya dalam melaksanakan berbagai tugas yang akan dibebankan kepadanya (Winardi, 2007).

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Robbins, 2006).

Penelitian terkait hubungan kompensasi dengan motivasi oleh Novita (2015) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RSUD BETHESDA TOMOHON. Selain itu penelitian serupa dilakukan di RSUD Kabupaten Batang, oleh Zaenudin (2012) dan didapatkan hasil yang sama yaitu adanya pengaruh yang cukup signifikan antara Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pada Perawat Rawat Inap. Hal ini tentunya memperkuat teori yang ada tentang efektifitas pemberian Kompensasi terhadap Motivasi pegawai.

RSU Kalideres merupakan RS Tipe D yang kini menjadi alternatif dari meningkatnya kunjungan pasien ke RS tipe A,B dan C. Di RS ini pasien dengan kriteria RS tipe D dapat dilayani, Fasilitas yang tersedia diantaranya IGD 24 Jam, Unit Rawat Inap, Rawat Bersalin, HCU, OK, Perina, Laboratorium 24 Jam, Radiologi 24 Jam, Poliklinik Pagi dan sore (hingga 20.00 wib) diantaranya poli: Anak, Gigi, Syaraf, Bedah, Paru, Penyakit Dalam, Obgyn, Mata, Jiwa, Fisioterapi, dan Gizi. RSU Kalideres memiliki SDM yang berstatus PNS dan NON PNS, mayoritas pegawai berstatus Honorer.

Tenaga perawat pelaksana di RSU Kalideres tidaklah mencapai 100 orang, keseluruhan memiliki latarbelakang minimal DIII Keperawatan dengan Keahlian dibidangnya masing-masing. Setiap per 3 bulannya para perawat dipindahkan dari unit masing-masing (kecuali unit OK), hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para perawat.

Adanya keluhan para perawat tentang kompensasi membuat penulis tertarik untuk melakukan pengujian, selanjutnya penulis menelaah dokumen dari Kepegawaian tahun 2016, dalam hal ini adalah rekapan Jam Absensi, dan diketahui bahwa tingkat Keterlambatan dan Absensi perawat tahun 2016 selalu mengalami kenaikan dalam beberapa bulan teakhir, hal ini dipengaruhi berbagai faktor salah satunya mungkin saja terkait dengan pemberian Kompensasi (gaji) yang tidak tepat waktu dan kurang transparannya (potongan gaji yang dilakukan), hal ini terlihat dari tidak diberikannya slip gaji pada setiap bulannya.

Berdasarkan Latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti Hubungan Persepsi Perawat Honorer Terhadap Kompensasi Dan Motivasi Kerja Di RSU Kalideres Tahun 2017.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan beberapa masalah yang ada di RSU Kalideres diantaranya, pemberian kompensasi (gaji) yang tidak tepat waktu dan tidak transparannya pihak manajemen dalam memotong jumlah gaji karyawan, sehingga para karyawan khususnya perawat banyak yang mengeluhkan persoalan ini, selain itu menurunnya kedisiplinan karyawan yang tercermin dari grafik keterlambatan perawat dan meningkatnya jumlah absensi perawat juga dirasa memiliki keterkaitan dengan pemberian kompensasi yang masih kurang baik.

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

- a. Bagaimana Gambaran Persepsi Kompensasi Kerja Pada Perawat Honorer di RSU Kalideres tahun 2017?
- b. Bagaimana Gambaran Persepsi Motivasi Kerja Pada Perawat Honorer di RSU Kalideres tahun 2017?
- c. Adakah Hubungan Persepsi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pada Perawat Honorer di Rsu Kalideres Tahun 2017.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

### **A. Tujuan Umum :**

Menganalisis Hubungan Persepsi Perawat Honorer Terhadap Kompensasi Dan Motivasi Kerja Di Rsu Kalideres Tahun 2017.

### **B. Tujuan Khusus :**

- a. Mengidentifikasi Gambaran Persepsi Kompensasi kerja Pada Perawat Honorer di RSU Kalideres tahun 2017?
- b. Mengidentifikasi Gambaran Persepsi Motivasi kerja Pada Perawat Honorer di RSU Kalideres tahun 2017?
- c. Menganalisis Hubungan Persepsi Pada Perawat Honorer Terhadap Kompensasi Dan Motivasi Kerja Di Rsu Kalideres Tahun 2017.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Rumah sakit :**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pimpinan RS sehingga mengetahui efektifitas pemberian kompensasi dan tingkat kepuasan kerja Perawat atas sistem yang telah diterapkan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada Perawat sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

1.5.2 Bagi Institusi Pendidikan :

- a. Dapat menambah koleksi kepastakaan
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

1.5.3 Bagi Peneliti:

- a. Menambah pengetahuan peneliti terkait dengan Kompensasi dan Motivasi, serta hubungannya.