

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu upaya penting yang dilakukan untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal adalah melalui penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Salah satu penyelenggara pelayanan kesehatan yang tersedia untuk masyarakat adalah rumah sakit. Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi isu dan tantangan persaingan yang penting. Dari persaingan inilah rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang berkualitas, salah satunya sumber daya manusia yang berkompeten dalam mendukung rumah sakit untuk mencapai tujuannya.

Menurut Gillies dalam Hariandja (2002), sumber daya manusia yang memegang peranan yang cukup penting dalam pelayanan rumah sakit adalah tenaga keperawatan, karena tenaga keperawatan memiliki porsi yang terbesar yaitu 40-60% dari seluruh tenaga kesehatan lainnya di rumah sakit. Selain itu perawat berfungsi memberikan asuhan keperawatan selama 24 jam dan mempunyai kontak yang konstan dengan klien. Huber dalam Johar (2006), menjelaskan bahwa 90% pelayanan yang diberikan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan. Perawat yang harus selalu siap bekerja 24 jam setiap hari dalam seminggu secara berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional. Oleh karena itu citra rumah sakit sering dinilai dari penampilan atau kinerja tenaga keperawatan (Dep.Kes.RI, 1994).

Para pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan yaitu rumah sakit. Disisi lain perawat berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam penentuan peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompensasi, mutasi, dan pemberhentian kerja. Menurut Gartinah dkk. (2009) kinerja perawat merupakan kemampuan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang meliputi, melaksanakan pengkajian perawat terhadap status bio-psiko-sosio-kultural spiritual pasien, merumuskan diagnosis keperawatan terkait dengan fenomena dan garapan utama yaitu tidak terepenuhinya kebutuhan dasar pasien, menyusun rencana tindakan keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan, melaksanakan evaluasi terhadap tindakan keperawatan yang telah dilakukan.

Menurut Illyas dalam Puryana (2014), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang adalah karakteristik pribadi, motivasi, kompensasi, keluarga, dukungan organisasi, supervisi, pengembangan karir. Perusahaan melaksanakan berbagai cara dalam menumbuhkan peningkatan kinerja perawat untuk terus bekerja dan memberikan kontribusi terbaiknya untuk rumah sakit salah satunya dengan pemberian kompensasi, kinerja dapat dilihat dari prestasi kerja, motivasi, serta produktivitas kerja perawat. Pemberian kompensasi yang benar akan membuat karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar tercapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2009) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang

diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Menurut Hasibuan 2007, dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan mengharapkan para pegawai dapat memberikan kontribusi terbaiknya dengan meningkatkan produktifitas kerja. Karyawan yang produktif merupakan aset penting bagi perusahaan yang perlu dipertahankan agar tidak pindah keperusahaan lain. Namun dalam kenyataan seringkali timbul masalah seperti tingginya tingkat *labour turn over* dan tingkat indiscipliner karyawan yang disebabkan oleh menurunnya semangat kerja karyawan sehingga pada akhirnya mempengaruhi kinerja rumah sakit sebagai pemberi asuhan pelayanan medis, dimana dapat dilihat dari tindakan perawat dalam memberikan layanan medis apakah sesuai dengan standar operasional prosedur yang akan berdampak pada kesehatan pasien sebagai penerima layanan medis.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Lawler dalam Hasmi (2009) “imbalan dapat mempengaruhi perilaku yang menentukan keefektifan organisasi. Cara pemberian imbalan mempengaruhi kemangkiran, produktifitas dan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.” Sejalan dengan pendapat Lowler, Locke berpendapat bahwa hasil-hasil riset tentang produktifitas membuktikan kuatnya pengaruh imbalan. Cara pemberian kompensasi kepada pegawai harus melihat prinsip keadilan baik secara eksternal maupun secara internal. Pegawai berkeinginan agar segala kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik, jika hal tersebut tidak dapat terpenuhi maka akan terjadi masalah yaitu malas bekerja, sering membolos, pindah bekerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Lande (2006) yang menunjukkan terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap dimana masih banyak perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Elim Rantepao Toraja yang tidak puas terhadap imbalan yang mereka terima sehingga berhubungan dengan rendahnya kinerja mereka dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Demikian juga penelitian Sihotang (2006) bahwa rendahnya kinerja perawat untuk melakukan pekerjaan akibat honor (gaji) yang diperoleh kecil (rendah), terlihat dari perawat selalu terpikir untuk mendapatkan pekerjaan di luar rumah sakit dalam mencukupi kebutuhan.

Eka Hospital merupakan salah satu rumah sakit umum yang terus meningkatkan pelayanan dengan menyediakan tenaga medis terbaik. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap dan kontrak, setiap karyawan tetap dan kontrak di perusahaan ini diberikan kompesasi berdasarkan pada jabatan, masa kerja serta kemampuan masing-masing setiap pegawai atas kontribusinya terhadap perusahaan setiap bulannya.

Kinerja perawat yang rendah dapat dilihat dari adanya komplain dari pasien atas pelayanan perawat sebesar 15% pada bulan Januari 2016, 13.9% pada bulan Februari 2016, 13% pada bulan Maret 2016, 9.55% pada bulan April 2016, 15% pada bulan Mei 2016, 10% pada bulan Juni 2016 sedangkan standar di Eka Hospital untuk mutu pelayanan pasien oleh perawat di ruang rawat inap dianggap baik apabila complain dari pasien kurang dari 5% perbulan dari total keseluruhan pasien maka kinerja perawat masih dianggap perlu ditingkatkan lagi. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau *vendor*.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis melakukan penelitian tentang hubungan antara pemberian kompensasi dan kinerja perawat di ruang rawat inap Eka Hospital tahun 2016, BSD City, Tangerang selatan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kompensasi yang rendah.

Menurut penelitian Sihotang (2006) bahwa rendahnya kinerja perawat untuk melakukan pekerjaan akibat honor (gaji) yang diperoleh kecil (rendah), terlihat dari perawat selalu terpikir untuk mendapatkan pekerjaan di luar rumah sakit dalam mencukupi kebutuhan. Berdasarkan observasi ke Eka Hospital melalui wawancara terhadap perawat didapat kesan bahwa gaji yang mereka peroleh relatif kecil sedangkan mereka merasa bahwa kinerja mereka sudah cukup baik.

2. Motivasi yang rendah

Menurut penelitian Sihotang (2006), kinerja seseorang dipengaruhi oleh besarnya motivasi, semakin besar motivasi maka akan semakin baik kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara dengan 10 orang perawat Eka Hospital didapat kesan bahwa dorongan atau motivasi seperti peningkatan jabatan tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja, karena beberapa orang yang diberi kenaikan jabatan tidak diimbangi dengan tunjangan jabatan yang sesuai. Mereka mengharapkan adanya peningkatan kompensasi yang sesuai dengan jabatan mereka karena mereka merasa telah memeberikan kontribusi kinerja terbaiknya.

3. Dukungan organisasi yang rendah.

Menurut Gibson dalam Yani 2012, dukungan organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, struktur, peralatan penunjang pekerjaan dan desain pekerjaan. Dukungan organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di Eka Hospital didapat kesan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik karena adanya kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada pasien meskipun kepemimpinan sudah baik dan peralatan penunjang pekerjaan sudah tersedia.

4. Pelatihan yang kurang

Menurut Rivai dalam Yani 2012, pelatihan dan Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Penelitian Juliani (2007), mendapatkan hasil bahwa pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa perawat di Eka Hospital didapat kesan bahwa walaupun setiap karyawan telah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang sama tetapi masih ada beberapa perawat yang melakukan kesalahan dalam prakteknya dan pelayanan ke pasien.

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah kompensasi, motivasi, kepemimpinan, pengembangan karir, karakteristik individu, dukungan organisasi, supervisi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis hanya membatasi masalah pokok yaitu hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Perawat yang bekerja di ruang rawat inap merupakan orang yang setiap hari akan secara berkesinambungan memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Berdasarkan latar belakang dimana dalam pelaksanaan kerja sehari-hari apabila faktor pemberian kompensasi tidak diterapkan secara adil sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja maka penulis mengkaji kaitan antara pemberian kompensasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di Eka Hospital. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini dipilih kompensasi sebagai variabel independen yang selanjutnya dihubungkan dengan variabel kinerja, maka penulis memilih judul “Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Eka Hospital tahun 2016”.

D. Perumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti maka penulis merumuskan masalah antara lain :

1. Apakah ada hubungan pemberian kompensasi Finansial Langsung terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Eka Hospital tahun 2016?
2. Apakah ada hubungan pemberian kompensasi Finansial tidak Langsung terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Eka Hospital tahun 2016?
3. Apakah ada hubungan pemberian kompensasi Non Finansial terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Eka Hospital tahun 2016?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mendeskripsikan hubungan antara pemberian kompensasi dan kinerja perawat di ruang rawat inap Eka Hospital, BSD City, Tangerang Selatan.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan pemberian kompensasi finansial langsung perawat di ruang rawat inap Eka Hospital, BSD City, Tangerang Selatan.

- b. Mendeskripsikan pemberian kompensasi finansial tidak langsung perawat di ruang rawat inap Eka Hospital, BSD City, Tangerang Selatan.
- c. Mendeskripsikan pemberian kompensasi non finansial perawat di ruang rawat inap Eka Hospital, BSD City, Tangerang Selatan.
- d. Mendeskripsikan kinerja perawat di ruang rawat inap Eka Hospital, BSD City, Tangerang Selatan.
- e. Mendeskripsikan hubungan kompensasi finansial langsung dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Eka Hospital, BSD City, Tangerang Selatan.
- f. Mendeskripsikan hubungan kompensasi finansial tidak langsung dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Eka Hospital, BSD City, Tangerang Selatan.
- g. Menganalisis hubungan kompensasi non finansial dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Eka Hospital, BSD City, Tangerang Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan manajemen pemberian kompensasi.
- b. Dapat menganalisa dan mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di lingkungan kerja yang berhubungan dengan kompensasi dan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit

2. Bagi rumah sakit

- a. Memberikan masukan atau bahan pertimbangan bagi pimpinan / manajer sumber daya manusia untuk dijadikan acuan konseptual dalam penyusunan program peningkatan sumber daya manusia yang adanya hubungannya dengan pemberian kompensasi bagi perawat di Eka Hospital.

- b. Melalui penelitian ini diharapkan akan menambah pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia dalam pemberian kompensasi untuk menunjang kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit
3. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat di Universitas Esa Unggul
- a. Penelitian ini merupakan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pemberian kompensasi kepada perawat
 - b. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi di perpustakaan yang dapat digunakakan untuk penelitian selanjutnya