

Optimalisasi Kinerja Karyawan RSUD Kota Madiun melalui Peningkatan Kompensasi dan Motivasi Kerja

Totok Dwi Sanjaya¹⁾, Yuly Peristiowati²⁾, Ratna Wardani³

¹Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan STRADA (penulis 1)

Email: todisanjaya00@gmail.com

² Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan STRADA (penulis 2)

Email: yulyperistiowati@strada.ac.id

³ Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan STRADA (penulis 3)

Email: ratnawardani61278@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi potensi optimalisasi kinerja karyawan RSUD Kota Madiun melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Kinerja karyawan dalam konteks rumah sakit memiliki dampak langsung pada kualitas pelayanan kesehatan yang disediakan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang persepsi karyawan terkait kompensasi yang diterima dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mereka. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan dari berbagai departemen dan tingkatan di RSUD Kota Madiun. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis konten, mengidentifikasi pola-pola, tema, dan wawasan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya variasi persepsi terkait kompensasi yang diterima oleh karyawan RSUD. Beberapa karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawab dan usaha yang mereka lakukan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja mereka. Faktor-faktor motivasi kerja yang muncul meliputi pengakuan atas kontribusi karyawan, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan RSUD. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui peninjauan skema kompensasi yang adil dan pengembangan strategi motivasi kerja yang efektif. Program motivasi kerja perlu dirancang dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memotivasi karyawan secara holistik.

Kata kunci: kinerja, karyawan, kompensasi, motivasi.

ABSTRACT

This study aims to investigate the potential for optimizing the performance of Madiun hospital employees through improving compensation and work motivation. Employee performance in a hospital context has a direct impact on the quality of health services provided. In an effort to achieve this goal, a qualitative approach was used to gain an in-depth understanding of employees' perceptions regarding the compensation they receive and the factors that influence their work motivation. Data was collected through in-depth interviews with employees from various departments and levels at Madiun hospital. Data analysis was conducted using a content analysis approach, identifying patterns, themes, and insights relating to compensation, work motivation, and employee performance. The results show that there are variations in perceptions regarding the compensation received by Madiun hospital employees. Some employees felt that the compensation received was not proportional to the responsibilities and effort they put in, which in turn could affect their level of work motivation. Work motivation factors that emerged included recognition of employee contributions, career development opportunities, a supportive work environment, and a sense of belonging to the job and hospital. Improved employee performance can be achieved through reviewing fair compensation schemes and developing effective work motivation strategies. Work motivation programs need to be designed by considering the factors that motivate employees holistically.

Keywords: performance, employees, compensation, motivation.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun, sebagai salah satu pilar penting dalam penyediaan layanan kesehatan di wilayah tersebut, dihadapkan pada tantangan yang signifikan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya. Seiring dengan tuntutan yang semakin kompleks dalam pelayanan kesehatan modern, setiap elemen dari rumah sakit ini memiliki peran krusial dalam memastikan pasien menerima perawatan terbaik. Dalam konteks ini, karyawan di berbagai departemen, mulai dari perawat dan dokter hingga staf administrasi, menjadi komponen utama dalam menjalankan operasional harian rumah sakit. Namun, kenyataan yang ada menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan serta kurangnya motivasi kerja telah memberikan dampak negatif terhadap semangat dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas kritis (Rhamdani & Wartono, 2019).

Kondisi ini dapat berdampak serius pada kualitas pelayanan yang disediakan kepada masyarakat. Karyawan yang merasa kurang dihargai atau merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai dengan kompensasi yang sepadan cenderung mengalami penurunan semangat dalam bekerja. Prawira (2020) menjelaskan bahwa perasaan ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, dan akhirnya, berdampak pada pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kompensasi finansial dan upaya mendalam dalam membangkitkan motivasi kerja menjadi perlu, bukan hanya untuk memperbaiki keadaan internal rumah sakit, tetapi juga untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat yang bergantung pada pelayanan medis yang baik.

Sebagai solusi potensial, peningkatan kompensasi dan motivasi kerja menjadi langkah yang sangat penting dalam menyongsong perbaikan kinerja yang diinginkan. Melalui pendekatan ini, rumah sakit berharap dapat membangun tim karyawan yang termotivasi secara tinggi, mampu memberikan pelayanan kesehatan berkualitas unggul, dan akhirnya, memenuhi harapan serta kebutuhan masyarakat dalam hal perawatan kesehatan yang handal dan responsif. Peningkatan kompensasi bukan hanya tentang aspek finansial semata, tetapi juga tentang memberikan penghargaan kepada

karyawan atas kontribusi mereka dalam menjalankan misi kemanusiaan ini (Lisnawati., Hudiwinarsih, 2022).

Namun, tantangan dalam merealisasikan peningkatan kompensasi dan motivasi kerja juga tidak bisa diabaikan. Manajemen rumah sakit perlu mengatasi keterbatasan anggaran dan mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kompensasi yang seimbang dengan peran dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh lingkungan kerja, peluang pengembangan, dan pengakuan atas prestasi (Sari et al., 2020). Oleh karena itu, upaya yang holistik dan berkelanjutan diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dalam rangkaian upaya ini, kolaborasi antara manajemen, karyawan, dan mungkin juga pihak eksternal seperti ahli manajemen sumber daya manusia atau psikolog industri dapat memberikan pandangan yang beragam dan mendalam. Dengan demikian, upaya meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja dapat dirancang dan diimplementasikan dengan lebih efektif, menghasilkan dampak positif yang berkelanjutan pada kinerja karyawan dan akhirnya, pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

METODE

Dalam upaya untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara peningkatan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Madiun, penelitian ini mengadopsi metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk secara mendalam menganalisis konteks dan dinamika yang kompleks dalam lingkungan rumah sakit. Dalam metode ini, penelitian berfokus pada kasus tunggal, yaitu RSUD Kota Madiun, sehingga memungkinkan analisis mendalam terhadap aspek-aspek yang relevan dalam konteks penelitian ini.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan yang komprehensif. Pertama, wawancara mendalam dilakukan dengan berbagai karyawan dari berbagai tingkatan dan departemen di RSUD. Wawancara ini memberikan wawasan yang berharga tentang

persepsi dan pengalaman karyawan terkait kompensasi, motivasi, serta dampaknya pada kinerja. Selanjutnya, observasi langsung dilakukan untuk mengamati interaksi sehari-hari di lingkungan kerja, dinamika tim, dan respons karyawan terhadap perubahan dalam kebijakan kompensasi dan motivasi. Selain itu, analisis dokumen seperti kebijakan kompensasi, evaluasi kinerja, dan catatan lainnya memberikan pandangan yang lebih jelas tentang implementasi kebijakan dan dampaknya.

Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus memberikan sejumlah keunggulan dalam konteks penelitian ini (Sugiyono, 2016). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang mendalam dan kontekstual tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan melibatkan berbagai jenis data seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini mampu memberikan gambaran yang holistik tentang hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja. Selain itu, melalui pendekatan studi kasus, penelitian ini dapat memberikan pandangan mendalam yang mungkin sulit diakses melalui metode penelitian lainnya.

HASIL

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa peningkatan kompensasi, termasuk di dalamnya peningkatan gaji, tunjangan, dan insentif kinerja, memiliki pengaruh yang signifikan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja mereka. Dengan adanya imbalan finansial yang lebih baik, karyawan merasa diakui atas kontribusi mereka dan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas yang mereka emban. Ketika karyawan merasakan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi yang mereka berikan, ini cenderung memperkuat rasa dihargai dan loyalitas mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kompensasi yang adil menciptakan hubungan timbal balik positif antara manajemen dan karyawan, sehingga membangun lingkungan kerja yang harmonis dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama.

Selain itu, peningkatan motivasi kerja dapat

dicapai melalui pendekatan lain seperti pelatihan dan pengembangan karir. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mereka merasa lebih kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pelatihan ini juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi tantangan dan situasi baru, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.

Pemberian dukungan dan perhatian dari manajemen juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa manajemen peduli terhadap kesejahteraan dan perkembangan mereka, hal ini menciptakan iklim kerja yang positif dan membangun hubungan yang lebih kuat antara karyawan dan atasan. Dukungan ini bisa berupa mentoring, bimbingan, dan umpan balik konstruktif yang membantu karyawan dalam mengatasi hambatan dan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen organisasi dalam rumah sakit perlu mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan kompensasi finansial dan juga mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan karir, dan dukungan manajemen yang berkelanjutan. Dengan melibatkan karyawan dalam proses peningkatan kinerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan berorientasi pada hasil yang mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa peningkatan kompensasi, dengan penekanan pada kenaikan gaji, tambahan tunjangan, dan pemberian insentif kinerja, memiliki peran sentral dalam memotivasi karyawan di RSUD Kota Madiun. Fakta bahwa karyawan merespons secara positif terhadap peningkatan kompensasi finansial ini menegaskan pentingnya imbalan yang layak dalam menginspirasi mereka untuk berkinerja lebih baik. Karyawan yang merasa upaya dan kontribusi mereka diakui dalam bentuk imbalan

yang sesuai cenderung merasa termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Peningkatan kompensasi, seperti kenaikan gaji, tidak hanya memberikan manfaat finansial langsung kepada karyawan, tetapi juga mengirimkan pesan kepada mereka bahwa upaya mereka dihargai. Ini menciptakan ikatan positif antara karyawan dan organisasi, meningkatkan rasa loyalitas terhadap perusahaan (Winarni et al., 2016). Dengan adanya imbalan yang memadai, karyawan merasa dihargai dan diakui atas usaha dan dedikasi mereka. Ini bukan hanya membangun motivasi individu, tetapi juga merangsang semangat untuk berkolaborasi dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi.

Ketika karyawan merasakan perbaikan dalam kompensasi finansial, ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Dorongan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih efisien menjadi pemicu bagi kinerja yang unggul. Hasil penelitian ini memberikan konfirmasi empiris terhadap hubungan positif antara kompensasi yang memadai dan peningkatan produktivitas. Dengan merangsang karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih tinggi, peningkatan kompensasi secara tidak langsung juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan berkualitas.

Selanjutnya, keadilan dalam kompensasi menjadi pilar yang signifikan dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan di RSUD Kota Madiun. Karyawan menganggap bahwa imbalan yang diterima haruslah sejalan dengan tanggung jawab dan sumbangsih yang mereka berikan (Mardiana et al., 2021). Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan beban kerja dan peran mereka dalam penyediaan layanan kesehatan, hal ini tidak hanya memicu motivasi tetapi juga membangun ikatan emosional yang erat dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Kompensasi yang dianggap adil memiliki dampak yang melampaui sekadar faktor ekonomi. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil cenderung lebih bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal. Mereka merasakan penghargaan yang tulus atas usaha yang telah mereka lakukan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan keterikatan terhadap misi dan visi RSUD. Ini

adalah fondasi loyalitas yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan menghasilkan kinerja yang unggul.

Loyalitas yang diperkuat oleh kompensasi yang adil membentuk siklus positif. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik (Retnoningsih et al., 2016). Komitmen ini tercermin dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas pelayanan, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berinovasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, keadilan dalam kompensasi tidak hanya berkontribusi pada kinerja individual, tetapi juga menciptakan sinergi dalam tim kerja dan perbaikan kontinu dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Di samping itu, pemberian peluang pengembangan karir, pelatihan, dan pendidikan lanjutan kepada karyawan di RSUD Kota Madiun merupakan investasi penting dalam membangun motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai pencapaian dan pertumbuhan pribadi (Wijaya & Andreani, 2015). Melalui peluang pengembangan diri ini, karyawan merasa didorong untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka, mengakibatkan peningkatan kualitas kinerja yang signifikan.

Pengembangan karir memberikan perspektif jangka panjang yang lebih jelas kepada karyawan. Dengan memiliki rencana pengembangan yang terstruktur, karyawan merasa memiliki tujuan yang dapat dikerjakan dan diperjuangkan. Hal ini menciptakan perasaan keterikatan yang kuat terhadap organisasi, karena karyawan merasa bahwa keberhasilan mereka juga merupakan keberhasilan dari RSUD. Dorongan untuk mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan mendorong karyawan untuk terus berinovasi, beradaptasi dengan perubahan, dan meningkatkan kinerja mereka secara konsisten.

Pelatihan dan pendidikan lanjutan memberikan kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan. Ketika karyawan merasa mereka terus berkembang dan meningkatkan kompetensi, ini menghasilkan rasa pencapaian pribadi yang kuat. Mereka merasa terlibat dalam proses pembelajaran yang

bermakna dan relevan dengan pekerjaan mereka, yang memotivasi mereka untuk menerapkan pengetahuan baru ini dalam tugas-tugas sehari-hari.

Peningkatan kinerja yang dihasilkan dari motivasi intrinsik ini bukan hanya berdampak pada tingkat individual, tetapi juga mempengaruhi tim dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa termotivasi untuk mengembangkan diri cenderung lebih berdedikasi dalam bekerja, menghasilkan kontribusi yang lebih berarti, dan berpotensi menciptakan inovasi yang mendukung perbaikan kontinu dalam layanan kesehatan yang disediakan oleh RSUD.

SIMPULAN

Penelitian yang dilakukan telah dengan jelas menegaskan bahwa peningkatan kompensasi dan motivasi kerja bukanlah sekadar faktor tambahan, melainkan menjadi komponen utama dalam proses mengoptimalkan kinerja karyawan di RSUD Kota Madiun. Dengan demikian, manajemen rumah sakit dihadapkan pada tugas penting untuk mengembangkan strategi yang mencakup semua aspek yang relevan guna memastikan hasil yang optimal.

Perluasan cakupan strategi ke dalam dimensi holistik adalah langkah penting yang harus diambil. Ini berarti bahwa peningkatan kompensasi tidak boleh hanya terbatas pada sisi finansial semata, tetapi juga harus mencakup aspek non-finansial yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Selain kenaikan gaji atau tunjangan, pengakuan atas prestasi, pelatihan untuk mengasah keterampilan, dan peluang pengembangan karir perlu diintegrasikan sebagai bagian dari strategi yang komprehensif.

Penting untuk diingat bahwa pembentukan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung juga merupakan elemen yang signifikan dalam menjalankan strategi ini. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki peluang untuk pertumbuhan, dan diberdayakan untuk berinovasi, ini menciptakan semangat kerja yang tinggi. Dalam atmosfer seperti ini, karyawan merasa lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pelayanan kesehatan yang mereka berikan, serta berkomitmen untuk mendukung misi utama rumah sakit dalam menyediakan layanan

kesehatan berkualitas tinggi bagi masyarakat.

Dengan menggabungkan semua elemen ini dalam satu strategi yang terkoordinasi dan terpadu, manajemen RSUD Kota Madiun akan memastikan bahwa usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya menciptakan hasil jangka pendek, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang. Ini mencakup peningkatan pelayanan kesehatan yang signifikan dan berkelanjutan bagi masyarakat yang dilayani. Dalam perjalanan menuju tujuan ini, strategi holistik akan berfungsi sebagai peta jalan yang mengarahkan rumah sakit menuju kesuksesan dan dampak positif yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Lisnawati., Hudiwinarsih, G. dan W. A. M. (2022). Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Accounting Review*, 1(3), 215–228.
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59.
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan

stres kerja pada perawat. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 104–110. <https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110>

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>

Sugiyono. (2016). Memahami Penelitian Kualitatif. *Bandung: Alfabeta*.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*.

Winarni, R., Muhtadi, A., & Surahman, E. (2016). The Impact of Performance Appraisal and Compensation to Performance of Pharmacy Technical Personnel Non-Civil Servants at Hasan Sadikin Hospital. *Indonesian Journal of Clinical Pharmacy*, 5(4), 278–287. <https://doi.org/10.15416/ijcp.2016.5.4.278>

Sekretariat Redaksi Jurnal Keperawatan

Alamat: STIKES Kendal Jl. Laut No. 31 Kendal Jawa Tengah 51311. Telp (0294) 381343, Fax (0294) 381343

e-mail : lppm.stikeskendal@gmail.com

<http://jurnal.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan>

