

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen di bidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya (Trisilawati, 2021). Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya dalam organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam rumah sakit memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pelayanan kesehatan kepada setiap orang (Ananda et al., 2020; Pasalli' & Patattan, 2021).

Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan. Rumah sakit menjadi bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan (Ratnamiasih et al., 2012). Lebih lanjut, Priscilla & Lestari (2020) mengungkapkan bahwa dalam rumah sakit terdiri dari beberapa unsur pendukung, antara lain dokter sebagai tenaga medis, paramedik, obat-obatan dan para karyawan sebagai pengelola rumah sakit. Rumah sakit bukan suatu perusahaan yang hanya bertujuan menghimpun laba namun memberikan pengelolaan yang baik agar dalam melaksanakan fungsinya dapat efektif dan efisien (Wulandari et al., 2021). Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun adalah salah satu instansi milik pemerintah yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga setiap karyawan dituntut untuk memiliki kualitas kinerja yang baik. Priansa (2014) mendefinisikan kinerja

sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan survey yang dilakukan dengan 20 pengunjung RSUD Kota Madiun pada tanggal 03 Januari 2023, diketahui bahwa 15 diantaranya merasa tidak puas pada pelayanan yang diberikan karyawan rumah sakit. Ketidakpuasan tersebut terjadi karena pelayanan maupun penanganan pasien masih dirasa kurang ramah dan tidak sesuai dengan prosedur kerja Sesuai penelitian yang telah dilakukan oleh (Fadhil & Mayowan, 2018; Irmayanti et al., 2020; Wijaya & Andreani, 2015) rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor besaran kompensasi yang diterima. Menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian perusahaan.

Paparan temuan dari penelitian terdahulu di atas, menjadi aspek empiris yang diperhatikan dalam penelitian ini. Sesuai data yang diperoleh dari laporan penghasilan karyawan tahun 2022, diketahui bahwa pihak RSUD Kota Madiun telah memberikan kompensasi yang besar terhadap seluruh karyawannya sesuai jabatan masing-masing. Besaran kompensasi juga telah disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, namun pada kenyataannya masih memiliki indeks kinerja yang rendah (Dinas Kesehatan Kota Madiun, 2022). Sesuai laporan keuangan RSUD kota Madiun tahun 2022, diketahui bahwa besaran kompensasi karyawan dengan status non PNS diberikan sesuai nominal UMK Kota Madiun, sedangkan pada karyawan dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN) mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 15 tahun 2019 dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.1 Daftar Kompensasi Gaji ASN di RSUD Kota Madiun

Golongan	Nominal Kompensasi
Ia	Rp 1.560.800 - Rp 2.335.800
Ib	Rp 1.704.500 - Rp 2.472.900
Ic	Rp 1.776.600 - Rp 2.577.500
Id	Rp 1.851.800 - Rp 2.686.500
Ila	Rp 2.022.200 - Rp 3.373.600
Ilb	Rp 2.208.400 - Rp 3.516.300
Ilc	Rp 2.301.800 - Rp 3.665.000
Ild	Rp 2.399.200 - Rp 3.820.000
IIla	Rp 2.579.400 - Rp 4.236.400
IIlb	Rp 2.688.500 - Rp 4.415.600
IIlc	Rp 2.802.300 - Rp 4.602.400
IIld	Rp 2.920.800 - Rp 4.797.000
IVa	Rp 3.044.300 - Rp 5.000.000
IVb	Rp 3.173.100 - Rp 5.211.500
IVc	Rp 3.307.300 - Rp 5.431.900
IVd	Rp 3.447.200 - Rp 5.661.700
IVe	Rp 3.593.100 - Rp 5.901.200

(Sumber: Data Primer)

Berdasarkan data di atas, secara keseluruhan, pihak RSUD Kota Madiun dalam hal pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan juga telah sesuai dengan dengan Peraturan Menteri Keuangan No. 41 tahun 2022 bahwa tunjangan kinerja setiap pegawai dibayarkan sesuai kelas jabatan dan setelah memperhitungkan kehadiran, kinerja, pegawai, penugasan, dan hukuman disiplin.

Sejalan dengan hal tersebut, Lisnawati et. al, (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah terkait dengan motivasi kerja. Menurut Maswar (2020), motivasi adalah faktor-yang sifatnya ekstrinsik,

bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Lebih lanjut, (Fachreza et al., 2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, terutama dalam hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seseorang saat bekerja. Diduga, motivasi kerja diindikasikan sebagai faktor psikologis seseorang yang membentuk perilaku tertentu, terutama terkait dengan suatu pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas membuat suatu perusahaan menjadi berkembang dan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian terkait Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Madiun.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah tersusun, dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Madiun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Madiun?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

a. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Madiun.

b. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Madiun.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Madiun.
- c. Menganalisa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis dapat digunakan sebagai dasar bagi peneliti lain sebagai pembanding dan dapat juga digunakan sebagai acuan untuk penelitian sejenis yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Institusi Pendidikan
Menambah pustaka penelitian ilmiah bagi institusi pendidikan sebagai bentuk pengembangan keilmuan
- b. Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian ilmiah terhadap diri sendiri maupun sebagai karyawan, serta sebagai bentuk implementasi keilmuan yang telah diperoleh.
- c. Bagi Rumah Sakit
Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi masukan kepada rumah sakit untuk membantu dalam pencapaian sasaran dan fungsi.

d. Bagi Responden

Dengan berpartisipasi dalam penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan RSUD Kota Madiun.

E. Keaslian Penulisan

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan.

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Analisis Statistik	Hasil Penelitian
Zackharia Rialmi & Selvi Sasmanita (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri	Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan	metode kuantitatif dengan penggunaan data primer dan sekunder	Uji regresi linier berganda	1. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi dengan kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Analisis Statistik	Hasil Penelitian
					terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri.
Medi Prakoso (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat	Motivasi Kerja, Kompensasi Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif asosiatif	Uji regresi linier berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
Erni Yuningsih; Sri Harini; M.Gusnul Rifky (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor	Motivasi Kerja, Kompensasi Kinerja Karyawan	Kuantitatif asosiatif	Uji regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Analisis Statistik	Hasil Penelitian
					signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusuma Kaisan
Melatina Asriani, Robi Awaluddin, Yoyo Sunaryo (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grageresort Sangkan Kab. Kuningan Pada Masa Pandemi Covid-19	Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Uji regresi linier berganda	Kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, Suryadi (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi	Motivasi Kerja, Kompensasi Kinerja Karyawan	Kuantitatif Asosiatif	Uji regresi linier berganda	Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh secara parsial maupun bersama-sama
Steven Gunawarman (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi	Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif Asosiatif	Uji regresi linier berganda	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Analisis Statistik	Hasil Penelitian
	Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ud. Galilea)				terhadap kinerja karyawan UD. Galilea
Erni Yuningsih; Sri Harini; M.Gusnul Rifky (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor	Motivasi Kerja, Kompensasi Kinerja Karyawan	Kuantitatif Asosiatif	Uji regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan