

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut dr. Mahmudah Enny dalam Buku Manajemen Sumber Daya bahwa organisasi memiliki berbagai macam sumber daya yaitu uang, metode dan sebagainya. Elemen terpenting dari sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi yaitu manusia. MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Piyono, terdapat 5 fungsi MSDM diantaranya perencanaan, *staffing*, penilaian kinerja, perbaikan kualitas kerja dan lingkungan kerja, pencapaian efektifitas hubungan kerja. MSDM ini bertujuan untuk menjaga kebijakan dan mutu sumber daya manusia yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama serta dapat meminimalisir adanya krisis komunikasi antar sesama pekerja.

Untuk melihat baik buruknya suatu manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di suatu perusahaan, dapat di analisis dari hasil penilaian kinerja karyawannya. Terdapat beberapa indikator yang menentukan penilaian kinerja seseorang diantaranya motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan kompetensi yang karyawan miliki.

Di Indonesia sendiri sekarang ini sedang gempar – gemparnya kasus tentang virus corona atau yang biasa sering disebut dengan Covid – 19. Dimana penyebaran Covid – 19 ini masuk ke dalam kategori pandemi yakni mewabah hampir seluruh tempat di dunia termasuk salah satunya Indonesia. Sudah banyak sistem yang diterapkan di Indonesia mulai dari sistem *lockdown* hingga PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat). Berdasarkan data yang diperoleh dari media pusara digital tenaga kesehatan pada tanggal 4 september 2021 menyatakan bahwa jumlah kematian tenaga kesehatan Indonesia sudah mencapai 1977 tenaga kesehatan dan 353 tenaga kesehatan lainnya tidak diketahui tanggal kematiannya.

Di sisi lain masih banyak tenaga kesehatan yang berjuang di rumah sakit untuk menyembuhkan pasien dan meminimalisir adanya penyebaran penyakit terutama covid – 19, dengan adanya pandemi ini banyak sekali tenaga kesehatan yang harus merelakan waktu istirahatnya untuk digantikan dengan jam kerja (lembur). Hampir seluruh rumah sakit wilayah Kota Bandung menambah jam kerja tenaga

kesehatan untuk bisa menggantikan rekan kerjanya karena terkonfirmasi covid – 19. Hal ini sesuai dengan informasi dari media kontan.id yang menyatakan bahwa pemerintah terus mencari cara mengatasi beban kerja bagi tenaga medis di tengah pandemi virus corona (covid – 19). Pasalnya pada situasi pandemic covid – 19 saat ini beban pekerjaan yang berat membuat tenaga medis beresiko terpapar covid – 19.

Dengan meningkatnya pasien yang terkonfirmasi covid – 19 maka beban kerja tenaga kesehatan pun ikut meningkat namun dengan meningkatnya beban kerja yang seharusnya meningkat pula insentif yang diterima oleh tenaga kesehatan. Tetapi hal itu tidak di dapati oleh tenaga kesehatan. Meskipun insentif ditentukan dari penjadwalan jam kerja yang dihitung berdasarkan poin dan lamanya waktu kerja. Pemerintah pun tak luput menyediakan insentif untuk seluruh tenaga kesehatan tetapi penyaluran insentif tersebut tak sering tenaga kesehatan menerima insentif tersebut secara tepat waktu (3 bulan sekali). Sehingga tenaga kesehatan hanya menerima insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja di rumah sakit. Menurut Moch Alfiansyah, menurunnya kompensasi mengenai insentif dan jasa pelayanan yang diperoleh tenaga kesehatan masih rendah akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Begitu pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak sesuai dengan keinginannya. Hal ini juga berpengaruh pada prestasi kerja karyawan yang semakin rendah menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Garaika yang menyatakan bahwa terdapat faktor lain yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja tenaga kesehatan, salah satunya adalah rendahnya kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja seseorang. Dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan begitu dapat disimpulkan menurut Moch Alfiansyah dan Garaika bahwa penurunan kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja diikuti dengan menurunnya motivasi kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kinerja dari tenaga kesehatan yang bekerja di salah satu rumah sakit wilayah Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di salah satu rumah sakit wilayah kota Bandung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Muhammadiyah Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS Muhammadiyah Bandung.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RS Muhammadiyah Bandung.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Muhammadiyah Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan pasien dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi seluruh instansi pelayanan kesehatan mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi, kepuasan pasien dan motivasi kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk kebijakan rumah sakit tentang manajemen sumber daya untuk mendapatkan kepuasan pasien.

1.5 Keaslian Penelitian

No	Tahun Terbit	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Jurnal
1	2018	Timoto Hendro	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini : 1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Karya Gemilang 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Karya Gemilang 3. Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Karya Gemilang	Jurnal Ag-ora
2	2021	Moch Alfiansyah	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon	Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Jampangkulon, Kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja di	Jurnal Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen

				RSU Jampangkulon, dan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSU Jampangkulon.	
3	2015	Kalalo CN, dkk	Hubungan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Melalui Motivasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon	Berdasarkan hasil dari penelitian terdapat hubungan kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Sedangkan untuk karakteristik individu tidak ada hubungan dengan kinerja	Jurnal Universitas Musamus Merauke
4	2020	Garaika	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja	Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis
5	2014	Larasati dan Gilang	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Jurnal Manajemen dan Organisasi