

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut dikelola. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. (Sulianti et al., 2015). Peran pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi / individu maupun di dalam organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi.

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Pola pelayanan kesehatan yang diharapkan adalah pelayanan yang berkualitas, sehingga mampu mereduksi angka kesakitan dan kematian serta menciptakan masyarakat sehat sejahtera. Salah satu fasilitas kesehatan yang banyak dimanfaatkan masyarakat dan mempunyai peran sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah rumah sakit.

Rumah Sakit Umum (RSU) Al-Ittihad Blitar sebagai salah satu rumah sakit swasta yang berada di Kabupaten Blitar, terletak di area perbatasan antara Blitar, Kediri dan Tulungagung. Dengan peningkatan persaingan pelayanan kesehatan disekitar area Kabupaten Blitar Barat berdasarkan analisa SWOT tim manajemen rumah sakit, diharapkan adanya peningkatan mutu dalam pelayanan kesehatan dimana dapat ditinjau dari kinerja karyawan terutama dalam penelitian ini ialah kinerja perawat. Kinerja perawat pun tak lepas dari salah satunya motivasi kerja, dimana dalam penelitian ini salah satu faktor motivasi kerja ialah pemberian remunerasi. Pemberian remunerasi di RSU Al-Ittihad merupakan salah satu cara tim manajemen dan tim sumber daya manusia sejak awal 2022 untuk meningkatkan motivasi kerja yang diharapkan dapat terciptanya kinerja maupun preforma prima karyawan. Dan diharapkan dari penelitian ini menjadikan sebuah *tools* atau instrumen evaluasi dari pemberian remunerasi kepada karyawan terutama dalam penelitian ini ialah perawat terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar dalam memberikan Jasa Medis (JM) kepada perawat Poli, IGD, rawat inap (ranap), ruang operasi dan bidan masing-masing mendapatkan jasa medis yang mempunyai perbedaan jauh dari masing-masing bagian. Sehingga dibandingkan tenaga Kesehatan lain seperti bidan, perawat yang mendapatkan Jasa Medis lebih rendah yang mana berdampak pada kualitas pelayanan yang kurang maksimal karena merasa telah bekerja keras namun mendapatkan Jasa Medis yang belum memadai. Memperhatikan adanya penurunan kualitas pelayanan perawat, sehingga

manajemen melakukan perubahan pemberian Jasa Medis dalam bentuk pemberian remunerasi yang diberikan setiap bulannya dengan sistem penghitungannya menggunakan prosentase dari keuntungan Rumah Sakit dengan memperhatikan faktor-faktor latar belakang pendidikan, lama bekerja, resiko penyakit, unit kritikal atau non kritikal.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah: kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja. Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Sulianti et al., 2015). Menurut (Armanu, 2017) dalam penelitiannya *The Role of Shared Leadership and Work Environment in Strengthening the Influence of Compensation on Nurse's Performance* menunjukkan hasil Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat, sedangkan *Shared Leadership* memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat secara signifikan.

Dalam organisasi kesehatan, motivasi kerja merupakan suatu ukuran penting terhadap respons profesional kesehatan dalam peningkatan tantangan dan tuntutan kerja. Motivasi dikenal sebagai sebuah proses yang dimulai dengan inspirasi untuk melakukan tindakan dan berenergi

hingga akhir. Ini memulai perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah kompleks, multidimensi dan karena itu didefinisikan sebagai "gaya dalam diri individu yang mempengaruhi atau mengarahkan perilaku". Motivasi adalah sebuah konsep yang digunakan untuk menggambarkan keadaan eksternal yang menginspirasi sebuah perilaku dan mengungkapkan respon internal perilaku tersebut. Dalam konteks organisasi, motivasi dijelaskan sebagai stimulus dari perilaku kerja, yang menyalurkan upaya pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi pekerja adalah hasil dari interaksi antar individu (proses psikologis internal), lingkungan mereka bekerja (proses transaksional) dan kesesuaian antara interaksi ini dan konteks masyarakat (Baljoon et al., 2018).

Program remunerasi menjadi bagian dari program penataan sistem dengan kegiatan analisis jabatan, evaluasi jabatan dan sistem remunerasi. Analisis jabatan ditujukan untuk menilai beban kerja dengan evaluasi sebagai monitornya dan sistem remunerasi merupakan kompensasi dari penataan sistem beban kerja. Artinya, tidak ada remunerasi tanpa beban kerja, karena remunerasi diberikan berdasarkan bobot beban kerja yang ditetapkan melalui penentuan nilai dan kelas jabatan (analisis jabatan). Remunerasi atau kompensasi dapat mempengaruhi motivasi pegawai sekaligus meningkatkan kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh pemberian remunerasi yang baik dapat memberikan daya tarik pegawai untuk bekerja lebih baik. Kompensasi atau imbalan akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu (Hartati, Rima Semiarty, 2019).

Penelitian yang terkait dengan motivasi dilakukan oleh (Baljoon et al., 2018) dimana hubungan dengan pasien merupakan faktor yang paling penting bagi kepuasan perawat. Remunerasi menunjukkan kepuasan paling rendah. Perawat tenaga tetap memiliki motivasi lebih besar dan kepuasan terhadap kinerja. Selain itu (Gunawan et al., 2017) berpendapat bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja perawat di RS Bina Kasih Pekanbaru. Sedangkan motivasi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap pekerjaan kepuasan perawat di RS Bina Kasih Pekanbaru. Kemudian motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat di RS Bina Kasih.

Menurut (Asriani et al., 2020) dalam penelitiannya *The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance*. Menemukan hasil bahwa uji model dengan menggunakan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, namun kompensasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh (Ayu et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara 33,7% dan sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Menurut (Muthmainnah et al., 2018) perbaikan sistem remunerasi yang

telah dilakukan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat dan jasa kualitas perawatan kesehatan. Sistem remunerasi yang dikelola dengan baik berpotensi meningkatkan motivasi perawat, produktivitas, kepuasan, dan bahkan meningkatkan retensi. Sebaliknya, apabila dikelola dengan buruk dan rendah gaji berkontribusi pada kekurangan kinerja perawat karena tingkat *turnover* yang tinggi. Selain itu menurut (Anggraini et al., 2019) Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin, remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi mempengaruhi kinerja secara signifikan, remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Berdasarkan kondisi di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka diajukan perumusan masalah penelitian ini, yaitu: “Apakah ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar
- b. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar
- c. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar
- d. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat sebagai wacana pengembangan ilmu kesehatan masyarakat, mendapatkan pengetahuan berdasarkan kebenaran ilmiah, serta penelitian lebih lanjut tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar

Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian ilmiah mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar

b. Manfaat Bagi Profesi Kesehatan Masyarakat

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi petugas kesehatan dalam pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar

c. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam mengembangkan konsep dan ilmu kesehatan mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar

d. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Dapat sebagai masukan dan menambah ilmu petugas kesehatan dalam mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Al-Ittihad Blitar.

Keaslian Penelitian

No.	Jurnal	Tujuan	Metode	Hasil
1	Pengaruh Persepsi Diri Terhadap Kinerja Perawat Yang Dimediasi	Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja	Analisis data dengan menggunakan SPSS (path analysis)	Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat.

	Dengan Motivasi Kerja, Sulianti et al., 2015.	perawat tenaga kerja kontrak (non PNS).		
2	<i>The Role of Shared Leadership and Work Environment in Strengthening the Influence of Compensation on Nurse's Performance</i> (Armanu, 2017)	untuk membuktikan bahwa Shared Leadership dan Work Environment merupakan variabelmoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat.	Analisis data menggunakan WarpPLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat, sedangkan Shared Leadership memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat secara signifikan.
3	<i>The Effect Of Compensation And MotivatinTo Employee Performance</i> (Asriani et al., 2020)	Penelitian ini Bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan	Analisis Data menggunakan Regresi Linier Berganda	Hasilnya adalah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	<i>The Effect of Work Motivation and Compensation onEmployee Performance</i> (Ayu et al., 2020)	Tujuan dari penelitian ini untukmengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Analisis Data menggunakan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Motivasi kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara 33,7% dan sebesar 66,3%

				dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.
5	Apakah Fungsi Mentoring, Motivasi dan Pengembangan Karir Mempengaruhi Kinerja Perawat? (Kamaratri & Adhikara, 2019)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh fungsi pendampingan, Motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja perawat di institusi kesehatan.	metode penelitian survey dengan pendekatan penelitian kausalitas explanatory. Unit analisisnya adalah perawat. Penelitian ini menggunakan Path Analysis	Temuan penelitian adalah bahwa perawat rumah sakit memiliki dorongan internal atau intrinsik yang tinggi untuk menjadikan dirinya memiliki keahlian, kompetensi, pengalaman, Keterampilan dan keterampilan yang tinggi melalui pelatihan guna memenuhi standar kualifikasi profesi sesuai dengan keahlian dan kompetensinya.
	Analisa Dampak Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Hartati, et.al, 2019.	mendesripsikan dampak/pengaruh sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan motivasi sebagai variabel intervening atau mediasi di instalasi kebidanan dan anak RS XYZ Padang.	pendekatan kuantitatif untuk penelitian eksplanatori	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara remunerasi dengan kinerja. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karena hipotesis ditolak. Sedangkan Remunerasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan.

7	Improving nurses' performance through remuneration: a literature review (Muthmainnah et al., 2018)	Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh sistem remunerasi terhadap Kinerja perawat	Penelitian ini menggunakan desain literature review dan melibatkan analisis terhadap 25 artikel diterbitkan dalam Indeks Kumulatif untuk Keperawatan dan Sastra Kesehatan Sekutu (CINAHL), MEDLINE, EMBASE, PsycINFO, dan database Kesehatan Global	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan sistem remunerasi telah dilakukan. Sistem remunerasi yang dikelola dengan baik berpotensi meningkatkan motivasi perawat, produktivitas, kepuasan, dan bahkan meningkatkan retensi. Sebaliknya, dikelola dengan buruk dan rendah gaji berkontribusi pada kekurangan perawat karena tingkat turnover yang tinggi
8	Permatasari, Nurbaeti and Ahri, 2021	Untuk mengetahui pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja, pekerjaan kepuasan dan dampaknya terhadap kinerja perawat di RSUP Dr. M. Goenawan Partowidigdo Rumah Sakit Paru Cisarua Bogor.	analisis deskriptif yang menggunakan analisis data parsial kuadrat terkecil. Sumber data penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh pemerintah dan perawat perusahaan pelayanan umum sebanyak 97 sampel.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap motivasi, kepuasan pelayanan serta kinerja perawat. Dia terbukti bahwa hasil aplikasi Smart Partial Least Square telah menunjukkan kepada kita semua hasil indikator $>0,6$ dengan nilai korelasi mendekati 1 dan uji validitas masing-masing indikator memberikan hasil yang valid $>0,7$. Kesimpulan: rumah sakit ini terus berlanjut

9	<i>Effect Of Remuneration, Work Motivation and Organizational Commitment To Job Performance</i> (Anggraini et al., 2019)	Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja		Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Organisasi Komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Remunerasi memiliki signifikan berpengaruh pada komitmen organisasi. Dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan pertunjukan.
10	<i>Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance</i> (Sardjana et al., 2019) (Sardjana et al., 2019)	Bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, baik maupun simultan.	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif dengan regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) $t_{hitung} = 2,857 > t_{tabel} = 1,663$ (pada $\alpha = 5\%$), artinya Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin, 2) $t_{statistik} = 5,375 > t_{tabel} = 1,663$ (pada $\alpha = 5\%$), artinya remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, 3) $t_{statistik} = 0,229 < t_{tabel} = 1,663$ (pada $\alpha = 5\%$), artinya disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, 4) $t_{statistik} = 1,962 > t_{tabel} = 1,663$ (pada $\alpha = 5\%$), artinya motivasi mempengaruhi kinerja secara signifikan; 5) t

				statistik = 2,470 > t tabel = 1,663 (pada α = 5%), artinya remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 6) Fstat = 4,955 > Ftabel = 2,710 (tingkat signifikansi 5%), artinya remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.
11	Motivasi Kerja Perawat Dan Faktor- Faktor Yang Memperngar Uhinya: Tinjauan Lingkup Baljoon et al.,	Untuk mengkaji motivasi kerja perawat dan faktor-faktor yang mempengaruhiny a	Ulasan ini menggabungk an strategi pencarian dengan dua Langkah untuk mengidentifik asi studi yang dipublikasikan dan tidak dipublikasika n dari periode tahun 2011- 2017.	Tinjauan ini menegaskan bahwa motivasi kerja perawat sering dipengaruhi oleh beberapa factor pribadi dan organisasi yang dangat menentukan dalam mempengaruhi tingkat motivasi kerja perawat.
12	Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja DiRumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru, Gunawan et al., 2016	Untuk melihat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja di RS Bina Kasih Pekanbaru	path analysis dengan SPSS21	Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerjaperawat. Sedangkan motivasi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja perawat. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir

				terhadap kepuasan kerja perawat di RS Bina Kasih.
--	--	--	--	---

