

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pengukuran kinerja merupakan bagian suatu proses dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban. Pengukuran kinerja secara khusus merupakan kegiatan memantau, menilai dan membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan tingkat kinerja standar, rencana, atau target kegiatan. Kegiatan tersebut dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dengan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1099/Menkes/SK/VI/2011. Pengukuran kinerja ini diperlukan untuk mengetahui sampai sejauh mana realisasi atau capaian kinerja yang berhasil dilakukan oleh Kementerian Kesehatan selama tahun 2020.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga handal diperlukan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Untuk itu perawat harus mempunyai sikap dan minat yang tinggi terhadap tugas, mempunyai komitmen yang kuat untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memberikan yang terbaik untuk berusaha meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi setiap tantangan yang ada. Sehingga kinerja yang tinggi dapat terwujud dari tiap-tiap perawat di Rumah Sakit (Irawan,2019).

Sumber daya manusia merupakan elemen dasar dari setiap perusahaan, karena sumberdaya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi dan strategi bagi perusahaan, sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan. Oleh karena begitu pentingnya kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka

diperlukan upaya-upaya oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. (Widayanto,2020).

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah yang didefinisikan sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko,1998). Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk kembalian yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa yang diberikan kepada perusahaan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora,2003). Kompensasi merupakan terminology luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (Financial rewards) yang diterima dengan sebuah organisasi. Menurut Simamora (2004:445), terminology dalam kompensasi adalah: (a) Upah dan Gaji, (b) Intensif, (c) Tunjangan, (d) Fasilitas.

Kompensasi tidak hanya penting sebagai dorongan utama tetapi juga berpengaruh terhadap semangat kerja perawat. Perilaku perawat yang diharapkan oleh pihak rumah sakit tidak hanya perilaku in role atau hanya yang sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, tetapi juga juga diharapkan mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan atau perilaku extra role yang biasa disebut. Organizational Citizenship Behavior (OCB). Para perawat dapat dengan sukarela melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang melebihi tugas-tugas pekerjaan yang telah ditetapkan, seperti memberikan pelayanan ekstra pada pasien di saat-saat pasien sangat membutuhkan, perawat juga bias membingbing ritual keagamaan sesuai dengan keyakinan pasien, dan dalam kondisi sakaratul maut perawat berkewajiban mengantar klien wafat dengan damai dan bermartabat. Selain itu, pada situasi dan kondisi tertentu terkadang perawat juga harus bertukar shif kerja dengan rekan perawat yang lain dan bahkan harus menggantikan rekannya dalam menjalankan tugas pekerjaannya. (Fatdina, 2019).

Menurut Siagian (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Faktor kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kompensasi kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kinerjanya, dan seharusnya memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam hal outputnya. Namun kenyataannya, hal ini tidak diimbangi dengan kinerja karyawan yang terus meningkat. Karena kompensasi yang diberikan perusahaan seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan yang terus meningkat, hal ini bias menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian Juliandiny (2019) mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit umum daerah subang dengan judul kompensasi serta motivasi kerja pada kinerja keperawatan subang menurut Moch Ali dari hasil kolerasi antar variabel yaitu korelasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,377 artinya terdapat hubungan yang rendah antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan korelasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,446 artinya terdapat hubungan yang sedang antara motivasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai r (0,80 – 1,000). Nilai p -value pada kolom sig. (1-tailed) $0,000 < 0,05$ level of significant (α) berarti $H_a > 0$. Artinya kompensasi dan motivasi berkorelasi dengan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kompensasi dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan adalah 55%. Dengan kata lain kinerja karyawan dipengaruhi 55% oleh kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan 45% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Nilai tersebut dapat dilihat pula pada output koefisien korelasi pada lambang r^2 . Hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa besarnya R^2 (koefisien determinasi) untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 14% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi 14% dan sisanya 86% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dan koefisien determinasi untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 23% yang berarti perubahan pada variabel sebesar 23% dipengaruhi oleh motivasi kerja sedangkan 77% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut

Hipotesis Simultan $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Survei awal oleh peneliti di Rumah Sakit Mulya Kute dengan mewawancarai perawat. Diketahui 154 orang perawat Rumah Sakit Mulya Kute Kabupaten Bener Meriah 5 diantaranya mengatakan memiliki kinerja yang kurang baik dikarenakan rendahnya ketaatan perawat dalam menaati peraturan Rumah Sakit serta rendahnya kemampuan kerjasama antar perawat Rumah Sakit, semua ini disebabkan karena kurangnya motivasi untuk disiplin dan kurang adanya sanksi hukuman bagi perawat yang memiliki kinerja yang kurang baik.