

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompensasi menjadi bagian terpenting dalam kelangsungan hidup karyawan. Seorang karyawan akan bekerja lebih giat bahkan melebihi jam kerja yang ditentukan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih banyak. Pemberian kompensasi diharapkan dapat menarik orang yang berkompeten dan memotivasi mereka untuk bergabung dalam perusahaan. Manajemen kompensasi yang baik diharapkan mampu memperkuat dan mengembangkan karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik, serta mempertahankan karyawan yang berkompeten jangan sampai *resign* (Astuti, 2020). Rendahnya pemberian kompensasi juga merupakan permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan atau organisasi. Hal ini terlihat bahwa masih kurang, pemberian kompensasi yang diperoleh para karyawan, besarnya tidak sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan yang memiliki arti bahwa tugas dan tanggungjawannya yang lebih berat dapat memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi dapat memberi pengaruh terhadap penurunannya kinerja karyawan, sehingga apabila kinerja menurun maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai (Sumiatik, 2021).

Fasilitas kerja di rumah sakit tempat bekerja tak kalah penting peranannya dalam meningkatkan kinerja dan motivasi perawat (Putri, 2024). Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh rumah sakit untuk mendukung kelancaran tugas perawat, seperti ketersediaan alat medis, ruang kerja yang nyaman, pencahayaan, ventilasi, serta teknologi penunjang. Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja perawat. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menurunkan motivasi dan kualitas pelayanan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi terdiri dari potensi dan *reality (knowledge and skill)*. Artinya karyawan yang kompeten, terlebih memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang unggul. Karyawan yang memiliki kompetensi unggul, akan memiliki sikap kerja yang baik (Astuti, 2020).

Dukungan organisasi merupakan persepsi individu terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dalam konteks keperawatan, dukungan organisasi mencakup perhatian manajemen terhadap kebutuhan perawat, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kejelasan peran, pelatihan dan pengembangan, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Dukungan yang kuat dari organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan motivasi kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Motivasi sebagai variabel *intervening* adalah dorongan internal yang menjembatani hubungan antara faktor-faktor eksternal (seperti kompensasi, fasilitas kerja, kompetensi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja) dengan kinerja perawat. Motivasi mencerminkan tingkat semangat, keinginan, dan komitmen individu dalam mencapai tujuan kerja. Ketika perawat merasa mendapatkan kompensasi yang adil, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan dari organisasi, maka motivasi kerja cenderung meningkat, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, motivasi berperan sebagai perantara yang memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel-variabel independen terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Royal Prima Medan dimana dari hasil prasurvei yang telah dilakukan peneliti didapatkan hasil bahwa Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap sejumlah perawat di RSUD Royal Prima Medan, diperoleh gambaran bahwa terdapat beberapa aspek yang berpotensi memengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Beberapa perawat mengungkapkan bahwa sistem kompensasi yang diterima masih dapat ditingkatkan agar lebih seimbang dengan tanggung jawab kerja yang dijalankan, khususnya dalam kondisi kerja tertentu seperti shift malam atau akhir pekan. Selain itu, fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup menunjang, namun masih ada ruang untuk penyempurnaan agar kegiatan pelayanan dapat berjalan lebih efisien dan optimal.

Dari penjelasan di atas peneliti dan dari hasil prasurvei yang telah dilakukan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Kompetensi, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di RSUD Royal Prima Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, kompetensi, dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan motivasi sebagai variabel intervening di RSUD Royal Prima Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, kompetensi, dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan motivasi sebagai variabel intervening di RSUD Royal Prima Medan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis karakteristik perawat di RSUD Royal Prima Medan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Medan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Medan.
5. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Medan.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Medan.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Medan.
8. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Medan dengan motivasi sebagai variabel intervening.
9. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Medan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

10. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Medan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan pemahaman ilmiah mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana kompensasi, fasilitas kerja, kompetensi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan kajian akademik di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui pendekatan yang lebih menyeluruh dan terukur

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi RSUD Royal Prima Medan

Penelitian ini memberikan informasi yang bermanfaat bagi manajemen RSUD Royal Prima Medan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan atau strategi yang lebih efektif terkait peningkatan kompensasi, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pengembangan kompetensi, pemberian dukungan organisasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, guna mendorong motivasi dan kinerja optimal perawat.

2. Bagi Perawat

Penelitian ini dapat membantu perawat memahami bagaimana berbagai aspek di lingkungan kerja, seperti kompensasi, fasilitas, dan dukungan dari rumah sakit, berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dengan adanya perhatian terhadap hal-hal tersebut, perawat diharapkan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara lebih optimal, nyaman, dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana untuk menerapkan dan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor kesehatan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan pengalaman langsung dalam mengkaji permasalahan organisasi dan kinerja tenaga kerja, serta

memperkuat kemampuan analisis ilmiah peneliti dan juga terpenuhinya salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Magister Kesehatan Masyarakat di Universitas Prima Indonesia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa di rumah sakit berbeda atau sektor pelayanan lainnya. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan inspirasi untuk menambahkan variabel lain, memperluas cakupan populasi, atau menggunakan metode yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kinerja tenaga kesehatan.