

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.

Kinerja merupakan mencapai kerja dan hasil yang telah dilaksanakan seseorang sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Masalah mendasar yang sering dihadapi Rumah Sakit adalah rendahnya kinerja karyawan yang menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kurangnya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan, lamanya bekerja, dan insentif yang diterima. Selain kompensasi, faktor non kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Robbins, 2015).

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia dan harus bisa bersikap profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya) menurut undang-undang ketenagakerjaan upah adalah hal yang diterima pekerja/buruh yang telah ditetapkan dan kebanyakan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti, tunjangan wajib misalnya jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan, tunjangan tidak wajib misalnya bayaran untuk waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan pengangguran, tambahan, layanan karyawan, bayaran premium dan program manfaat.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan tersebut berdampak positif terutama bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasanya. Pemberian kompensasi sangatlah

penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Diharapkan dengan adanya kompensasi, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan. Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan (Mangkunegara, 2013).

Menurut Rinaldi (2015) mengatakan bahwa dampak dengan adanya BPJS Kesehatan adalah pelayanan kesehatan meningkat, banyak masyarakat yang menggunakan fasilitas tersebut akibatnya volume kerja petugas semakin bertambah, pergantian jam kerja yang terus menerus, dan beban kerja yang meningkat. Dengan tuntutan pekerjaan seberat itu karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan kepada konsumen dengan baik dan adil tanpa membedakan pasien atau pelanggan dari kalangan orang yang mampu dan orang yang tak mampu. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam melayani konsumen memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya.

Pada tahun 2020 sejumlah tenaga kerja sukarela (TKS) Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek (RSUDAM) Lampung menuntut upah layak sesuai standar di daerah dan meminta untuk diangkat menjadi tenaga honorer. Hal ini disampaikan Sekretaris FSBKU Lampung Sepriadi, Sepriadi mengatakan dengan upah yang kecil namun para TKS dalam sistem kerjanya mengikuti aturan kerja pihak PNS secara mendetail, baik dari absensi *finger print* dan rotasi *shift* kerja.

Sebab itu mereka menuntut agar diberikan hak-haknya sebagai tenaga kerja yang lebih manusiawi. Dia menjelaskan selama mengabdikan hingga belasan tahun di rumah sakit milik pemerintah Provinsi Lampung hanya diberikan upah sekitar 250-300 ribu perbulannya. Upah yang diterima dialokasikan dari para PNS di lingkungan Rumah Sakit yang dikumpulkan lalu dibagikan ke TKS. Pemberian uang hanya sebatas inisiatif tersebut, tak mampu menutupi kebutuhan sehari-hari. Alasan dipilihnya RSUD Dr. H. Abdul Moeloek karena RSUD Dr. H. Abdul Moeloek berperan cukup besar dalam kegiatan kesehatan dan menjadi rumah sakit rujukan tertinggi untuk Rumah Sakit di 15 Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung. Rumah Sakit ini memiliki dan mengembangkan pelayanan kesehatan yang profesional dan terjangkau sesuai kebutuhan pasien (<https://rsudam.lampungprov.go.id/>, 2020).

Penelitian ini mengacu pada penelitian Roihatul Musyafi' (2016) dengan menggunakan variabel yang sama namun, dalam penelitian yang dilakukan Roihatul menggunakan studi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (AJP) Malang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada objek penelitiannya.

Berdasarkan latar belakang uraian diatas penelitian ini mengambil judul: **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Tenaga Keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung)**

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini di fokuskan kepada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Tempat atau lokasi penelitian ini RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung di Jl. Dr. Rivai No.6, Penengahan, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35112. Penelitian dilaksanakan pada

bulan Oktober-November 2021. Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Akuntansi yang lebih banyak berbicara kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan serta karakteristik demografi mengenai: usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari permasalahan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai informasi dan referensi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat membantu bagi instansi dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi penulis tentang materi yang diteliti, sebagai media untuk menuangkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pada karyawan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar maupun tabel.