

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit pada umumnya difungsikan untuk melayani masyarakat dan menyediakan sarana kesehatan untuk masyarakat bukan untuk mencari keuntungan semata. Rumah sakit didirikan sebagai sarana untuk masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan dengan baik.

Perkembangan rumah sakit di Indonesia pertama kali didirikan oleh VOC tahun 1626 dan kemudian juga oleh tentara inggris pada zaman Raffles, terutama ditujukan untuk melayani anggota militer beserta keluarganya secara gratis, namun saat ini rumah sakit digunakan bukan hanya untuk kalangan khusus melainkan masyarakat pada umumnya (*id.wikipedia.org*). Menurut WHO (*World Health Organization*) kesehatan adalah keadaan sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial dan tidak hanya bebas dari penyakit dan cacat.

Menurut (Robert. H. Brook, 2017:585), kesehatan adalah sumber daya yang dimiliki semua manusia dan bukan merupakan suatu tujuan hidup yang perlu dicapai, kesehatan tidak terfokus kepada fisik yang bugar tetapi meliputi jiwa yang sehat dimana individu dapat bersikap toleran dan dapat menerima perbedaan.

Kesehatan menjadi tujuan rumah sakit didirikan, di dalam sebuah organisasi yang membuat instansi seperti rumah sakit, terdapat banyak aktifitas yang diselenggarakan oleh pihak – pihak dari berbagai jenis profesi, baik profesi dokter, karyawan administrasi, petugas layanan dan beberapa layanan lainnya. Rumah sakit adalah satu jenis Badan Layanan Umum (BLU) dalam pemerintahan untuk melayani masyarakat berdasarkan kegiatan yang berkaitan dengan prinsip efisiensi dan produktivitas yaitu memberikan pelayanan medis kepada masyarakat (Undang – Undang Republik Indonesia No 1 Tahun 2004, 2004). Lembaga pelayanan masyarakat yang dikenal sebagai rumah sakit memiliki tujuan pendirian yang berbeda dengan organisasi biasa (berorientasi laba) yang tujuan utamanya adalah menghasilkan keuntungan.

Dalam mengukur kinerja karyawan, tata usaha manajemen RSUD KiSA Kota, seorang direktur atau pimpinan rumah sakit perlu memotivasi, memberikan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Hasil dari kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian atau target yang telah di tentukan pada suatu perusahaan, dan juga karyawan bisa mendapatkan *reward* atas kerja kerasnya tersebut dari pimpinan sebagai bentuk apresiasinya.

Motivasi kerja merupakan dorongan, usaha dan keinginan dalam diri seseorang yang mengaktifkan, memperkuat dan mengarahkan perilaku di lingkungan kerja untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Motivasi juga diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan, tanpa motivasi sulit untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Motivasi harus jelas sehingga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan tim dalam mencapai target pada rumah sakit.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Kompensasi juga mengacu pada semua pembayaran yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa pekerjaannya di rumah sakit. Baik secara langsung maupun tidak langsung. Pembayaran langsung seperti upah dan gaji sedangkan, pembayaran tidak langsung seperti fasilitas (tunjangan kesehatan, insentif, bonus, dll) diberikan untuk dapat meningkatkan tuntutan fisik secara umum.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting bagi rumah sakit agar karyawan merasa nyaman dan fokus dalam bekerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika karyawan berada di lingkungan yang sangat mendukung ide kreatifnya, maka karyawan akan bekerja lebih efektif dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi bahwa perusahaan tersebut berjalan dengan baik adalah kinerja karyawan. Didalam sebuah perusahaan perlu memiliki kinerja pegawai yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan yang maksimal. Hal ini tentunya didukung oleh beberapa faktor agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

RSUD KiSA Kota Depok merupakan RSUD Pertama milik pemerintah di wilayah Kota Depok Provinsi Jawa Barat dan mulai beroperasi sebagai rumah sakit kelas C pada tanggal 17 April 2008.

Tabel 1. 1 Data Pencapaian RSUD KiSA Kota Depok Tahun 2018 - 2022

Perbandingan Pendapatan dan Realisasinya		
Uraian	Realisasi	Capaian
Thn Pendapatan	2018	%
Target	Rp52,975,366,220.00	
Realisasi	Rp44,679,310,485.00	84.34
Thn Pendapatan	2019	%
Target	Rp58,141,000,000.00	
Realisasi	Rp70,459,789,060.00	121.19
Thn Pendapatan	2020	%
Target	Rp75,328,047,945.00	
Realisasi	Rp122,326,998,193.00	162.39
Thn Pendapatan	2021	%
Target	Rp137,329,686,180.00	
Realisasi	Rp208,428,904,736.00	151.77
Thn Pendapatan	2022	%
Target	Rp131,284,620,300.00	
Realisasi	Rp136,594,009,389.00	104.04

Sumber: Divisi Keuangan Manajemen RSUD KiSA Kota Depok (2023)

Dari tabel diatas, pertumbuhan target RSUD KiSA Kota Depok mengalami naik dan turun, meskipun rata-rata pencapaian mampu di atas 100%, direktur perlu memantau kinerja karyawan agar dapat meningkatkan target capaian melebihi dari tabel di atas.

Maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha Manajemen RSUD KiSA Kota Depok”.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Kesenjangan Jasa Pelayanan (kompensasi) antara Dokter, Perawat dan Manajemen;
2. Motivasi kerja karyawan masih belum maksimal;

3. Kinerja karyawan kurang maksimal;
 4. Gaji karyawan manajemen khususnya non asn yang tidak sesuai;
 5. Permasalahan penambahan jam kerja;
 6. Perlu adanya peningkatan sistem kerja pada karyawan agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan;
 7. Perlu diadakannya pelatihan bagi karyawan baru, agar lebih memahami pekerjaannya;
 8. Banyaknya pekerjaan yang di berikan di beberapa bidang tata usaha membuat hasil pekerjaan tidak maksimal;
9. Lingkungan kerja karyawan yang perlu diperbaiki, khususnya ruangan yang kurang memadai.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di manajemen RSUD KiSA Kota Depok menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki. Untuk lebih memfokuskan pada manajemen tata usaha rumah sakit dalam segi motivasi, kompensasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan, oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tata usaha manajemen RSUD KiSA Kota Depok.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha manajemen RSUD KiSA Kota Depok?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha manajemen RSUD KiSA Kota Depok?
3. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha manajemen RSUD KiSA Kota Depok?

4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha manajemen RSUD KiSA Kota Depok?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang penulis dapat sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha manajemen RSUD KiSA Kota Depok?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha manajemen RSUD KiSA Kota Depok?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha manajemen RSUD KiSA Kota Depok?
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha manajemen RSUD KiSA Kota Depok?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan secara umum dan informasi khususnya tentang pengaruh motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan tata usaha manajemen RSUD KiSA Kota Depok.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sebelumnya terutama yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan tehnik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, skripsi, rujukan yang secara sah.