

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pelayanan kesehatan sekarang ini telah menjadi suatu prioritas di berbagai negara, termasuk Indonesia. Seiring dengan adanya kebutuhan tersebut, banyak rumah sakit memulai untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi para pasiennya, mulai dari rumah sakit yang berada di kota-kota besar hingga yang ada di daerah. Dalam memberikan pelayanan kesehatan tersebut salah satu peran sentralnya dipegang oleh perawat yang memang lebih banyak berinteraksi secara langsung dengan pasien.

Peranan SDM khususnya perawat menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan persaingan kompetitif diantara rumah sakit sekarang ini. Dengan mengoptimalkan potensi yang dimiliki para perawatnya itu merupakan salah dari cara yang dapat dilakukan rumah sakit dalam menghadapi suatu persaingan, tak hanya itu sebuah rumah sakit juga harus meningkatkan perhatian terhadap kualitas perawat baik dari segi pengetahuan, keterampilan hingga kesejahteraannya, sehingga perawat mampu meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi maksimal melalui pelayanan kesehatan yang mereka berikan kepada pasien.

Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditingkatkannya kinerja

perawat merupakan salah satu dari usaha yang bias dilakukan oleh rumah sakit.

Kinerja menurut

Torang (2013) adalah hasil kerja secara perseorangan maupun kelompok yang terlihat secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang perusahaan berikan kepadanya, yang mana pekerjaan ini harus dilakukan berdasarkan pada norma, SOP, serta kriteria dan ukuran yang ditetapkan dan berlaku dalam perusahaan. Oleh karena itu kinerja perawat juga perlu didorong oleh beberapa faktor pendukung agar tujuan rumah sakit dapat tercapai.

Sejalan dengan hal tersebut Kinerja perawat dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Menurut Fred Luthans (2006:124) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dan keyakinan seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dengan berusah bekerja keras sesuai dengan apa yang perusahaannya inginkan serta mau untuk menerima setiap nilai dan tujuan yang organisasi anut. Sehingga untuk mengoptimalkan kinerja, diperlukan sikap perawat untuk tetap berkomitmen terhadap rumah sakit dan komitmen ini perlu untuk terus ditingkatkan. Komitmen yang begitu tinggi terhadap rumah sakit akan meningkatkan. Rasa tanggung jawab dan kesungguhan perawat dalam melaksanakan setiap apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya akan semakin meningkat apabila komitmen yang tinggi telah dimiliki oleh para perawat, selain itu jika para perawat berjuang demi kemajuan rumah sakit

dengan cara bekerja sepenuh hati karena mereka telah sadar sudah menjadi bagian dari rumah sakit tersebut yang akan berujung pada kemajuan rumah sakit.. Jika komitmen tidak tertanam pada jiwa setiap perawat, dalam melaksanakan pekerjaan perawat akan seandainya sendiri karena beranggapan bahwa kepentingan rumah sakit bukan merupakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu kinerja SDM juga dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Mengingat pentingnya peran perawat bagi rumah sakit agar tetap dapat bersaing dengan rumah sakit lain maka diperlukan kerja sama dan kesadaran baik dari perawat, pihak manajemen hingga pimpinan rumah sakit.

Kompensasi menurut Dessler (2002) kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau timbal balik atas setiap pekerjaan yang mampu karyawan selesaikan. Sehingga dapat dikatakan kompensasi merupakan bentuk dari sebuah penghargaan dan timbal balik yang diberikan rumah sakit kepada para perawatnya dengan tujuan agar perawat merasa betah dan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi juga tidak selalu hadir melulu berbentuk finansial kompensasi yang ada dalam bentuk non finansial juga tidak kalah penting misalnya jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan baik dengan rekan kerja sehingga memiliki dampak pada kinerja yang dihasilkan sebab telah tercipta suatu perasaan aman dan rasa kenyamanan dalam bekerja.

Selain itu kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap komitmen seorang perawat dalam rumah sakit. Kompensasi merupakan salah satu dari sekian banyak

fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia dan besarnya kompensasi yang diterima oleh perawat adalah sebagai ganti dari pelaksanaan tugas yang diberikan oleh rumah sakit. Dengan semakin diperhatikan baik dari segi finansial maupun non finansial perawat akan merasa dihargai dan dibutuhkan sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena dalam jiwanya telah tertanam komitmen.

Untuk meningkatkan kinerja perawat agar lebih optimal selain didukung oleh pemberian kompensasi dan komitmen organisasi, kinerja juga harus di dorong oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan kondisi atau sikap yang hormat yang terdapat pada diri karyawan terhadap adanya peraturan dan ketetapan dari perusahaan yang masih berlaku (Sutrisno, 2011). Sehingga dapat dikatakan bahwa kehadiran disiplin kerja merupakan salah satu bentuk tanggung jawab perawat pada rumah sakit, jika antara program manajemen dan disiplin kerja dari para perawat mampu berjalan beriringan maka akan meningkatkan kinerja dan tujuan rumah sakit akan tercapai. Semua perawat harus memiliki sikap disiplin dalam bekerja di rumah sakit, mematuhi peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis harus dipatuhi oleh setiap perawat yang sebelumnya telah ditetapkan oleh rumah sakit karena hal tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja para perawat dengan terciptanya sebuah lingkungan kerja yang kondusif serta harmonis.

Disiplin kerja yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja perawat akan mendorong terciptanya komitmen organisasi, sama dengan hasil dari penelitian yang

telah dilakukan oleh Yuyuk Liana & Rina Irawati (2014) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi. Jika seorang perawat telah mampu berkomitmen dengan rumah sakit dimana ia bekerja, tentu perawat tersebut akan selalu memberikan kinerja yang maksimal bagi rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan dan berupaya untuk menjaga nama baik rumah sakit.

Masalah yang membahas tentang pemberian kompensasi dan disiplin kerja hingga komitmen organisasi dalam usaha untuk ditingkatkannya kinerja perawat telah menjadi masalah yang harus dihadapi oleh sebagian besar rumah sakit sekarang ini yang bukan hanya dialami oleh rumah sakit yang berada di kota besar tetapi juga di daerah, termasuk RSUD Muhammadiyah Gubug rumah sakit ini merupakan salah satu rumah sakit berbasis islam yang memang mengutamakan kepuasan dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi para pasiennya. Seperti yang kita ketahui bahwa kebutuhan pelayanan kesehatan sekarang ini semakin meningkat. Keberadaan perawat membawa peranan tersendiri yang sangat penting dalam sebuah rumah sakit, RSUD Muhammadiyah Gubug merupakan rumah sakit swasta kelas D dengan jumlah perawat sekarang ini mencapai 64 orang. Rumah sakit ini memiliki sifat transisi dengan kemampuan yang dimiliki yaitu dengan memberikan pelayanan kedokteran umum & kedokteran gigi, rumah sakit ini pun juga bias menerima setiap rujukan yang berasal dari puskesmas.

Permasalahan yang terjadi di RSUD Muhammadiyah Gubug berkenaan

dengan kedisiplinan dapat terlihat berdasarkan data kehadiran perawat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1

Data Yang Menunjukkan Kehadiran Perawat

RSU PKU Muhammadiyah Gubug Bulan Juli sampai November 2016

Bulan	Jumlah Perawat	Perawat Tepat Waktu	Perawat Terlambat	% Perawat Tepat Waktu	% Perawat Terlambat
Juli	64	56	8	88%	12.50%
Agustus	64	53	11	83%	17.19%
September	64	54	10	84%	15.63%
Oktober	64	52	12	81%	18.75%
November	64	53	11	83%	17.19%

Sumber : Bagian MSDM RSU PKU Muhammadiyah Gubug (2016)

Dari data diatas menunjukkan kehadiran perawat baik pada shift pagi, siang dan malam, bahwa pada periode Juli hingga November 2016 rata-rata perawat yang datang tepat waktu lebih banyak dari perawat yang datang terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan perawat cukup baik, namun angka yang ditunjukkan pada kehadiran perawat

yang datang terlambat juga tidak bisa dikatakan rendah dan sudah pasti berdampak negatif bagi RS, karena bidang pekerjaan ini dituntut akan kedisiplinan karena berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pasien.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara, dalam beberapa tahun terakhir tidak banyak terjadi keluar masuk perawat dalam rumah sakit dan juga komitmen rata-rata perawat disana sudah bekerja cukup lama namun meskipun demikian masih terlihat beberapa kesalahan yang sering dilakukan, misalnya lupa untuk mencuci tangan sebelum kontak dengan pasien, lupa untuk mendata pasien, serta kesalahan dalam melakukan identifikasi kondisi pasien dan lainnya. Sedangkan kompensasi sendiri masih menjadi permasalahan dikalangan perawat sampai sekarang ini meskipun kebijakan rumah sakit sudah disesuaikan dengan regulasi pemerintah dan menurut pihak perawat dinilai sudah cukup, namun pemberian kompensasi belum mampu berkontribusi besar terhadap kinerja perawat, kompensasi dinilai belum dapat menjadi pendukung terciptanya komitmen perawat terhadap rumah sakit. Kemudian kedisiplinan kerja perawat juga sangat dituntut misalnya disiplin dalam kehadiran, pemberian obat pada pasien yang sesuai jadwal dan mengecek kondisi pasien secara berkala yang membutuhkan ketepatan waktu, menyangkut pula dengan bagaimana ia bersikap dan menempatkan diri di tengah-tengah pasien. Para perawat dinilai masih belum memiliki komitmen yang tinggi dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mereka, sebagian perawat cenderung kurang sigap dalam memberikan pelayanan kesehatan. Berdasarkan pengamatan, mereka akan cenderung lebih aktif ketika pasien mulai melayangkan protes agar dilayani lebih cepat, jadi jam kerja beberapa perawat disana ada kalanya tidak diefektifkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan data riil dan permasalahan diatas, kehadiran perawat sangat dibutuhkan

untuk mendukung kemajuan sebuah rumah sakit, sehingga dengan tersedianya dukungan pemberian kompensasi yang wajar dan adil serta penerapan disiplin kerja yang tinggi dan juga terciptanya komitmen organisasi, maka perawat diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal bagi pasien. Sehingga muncul lah kepuasan dari pasien dan akan memotivasi perawat untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai, berdasarkan fenomena diatas peneliti dapat menjadikan keadaan ini sebagai dasar dalam melakukan penelitian tentang kinerja SDM, dengan mengangkat judul : “PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA SDM” (Studi Pada Perawat RSUD Muhammadiyah Gubug).

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki maksud untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan :

1. Apakah ada pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja SDM pada RSUD Muhammadiyah Gubug ?
2. Apakah ada pengaruh secara langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM pada RSUD Muhammadiyah Gubug ?
3. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja SDM dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RSUD Muhammadiyah Gubug ?
4. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja

SDM dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RSUD Muhammadiyah Gubug ?

5. Apakah ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja SDM pada RSUD Muhammadiyah Gubug ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja SDM pada RSUD Muhammadiyah Gubug.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM pada RSUD Muhammadiyah Gubug.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja SDM dengan komitmen organisasi dimana sebagai variabel intervening pada RSUD Muhammadiyah Gubug.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM melalui komitmen organisasi pada RSUD Muhammadiyah Gubug.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara langsung komitmen organisasi terhadap kinerja SDM pada RSUD Muhammadiyah Gubug.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi RSUD Muhammadiyah Gubug dalam mengelola SDM

khususnya bagian keperawatan terutama untuk mengetahui pengaruh dari pemberian kompensasi, penerapan disiplin kerja hingga pentingnya komitmen organisasi dalam mengelola SDM.

2. Bagi akademik

Hasil penelitian diharapkan oleh peneliti dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam proses pembelajaran dalam suatu pengaplikasian dari ilmu manajemen dan menjadi salah satu rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan mendatang, dikhususkan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan mampu akan dapat menjadi pembelajaran untuk mempraktekkan teori-teori yang pernah di tempuh dalam proses akademik dengan kenyataan sesungguhnya dalam suatu perusahaan.