

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia perumah sakitan di Indonesia sedang berada dalam berbagai tantangan dan perubahan-perubahan kebijakan. Selain karena peningkatan kesejahteraan dan pendidikan, juga karena makin tingginya kesadaran konsumen akan hak-haknya sebagai pasien serta tingginya kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang lebih baik, ramah, dan bermutu (Aditama, 2000). Di satu sisi, rumah sakit harus menyesuaikan kemajuan teknologi kedokteran, di lain sisi persaingan antar rumah sakit semakin tajam, dan juga perubahan kebijakan-kebijakan berkaitan dengan perumahsakitan seperti privatisasi, desentralisasi serta isu tentang hak-hak konsumen. Sesuai dengan Undang-Undang no.40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang no.24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menjamin seluruh rakyat Republik Indonesia agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak termasuk kebutuhan kesehatan, membuat pembayaran kesehatan saat ini tidak lagi *out of pocket* pasien melainkan dengan penjaminan asuransi. Sehingga setiap rumah sakit harus meningkatkan kualitas pelayanan agar tetap unggul.

Usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit bukan hal yang mudah. Faktor-faktor yang sering muncul dari buruknya kualitas pelayanan diantaranya adalah keterbatasan sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya keuangan, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Dalam pengelolaan rumah sakit, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting. Hal itu karena sangat bervariasinya jenis tenaga di rumah sakit, tujuan kerja yang beragam, tingkat motivasi, komitmen, dan loyalitas yang berbeda-beda, yang kesemuanya tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja tiap-tiap individu (Abdurrahman, 2001).

Remunerasi atau kompensasi, yang merupakan bagian dari manajemen imbalan, dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dan mempengaruhi moral serta disiplin pegawai. Dalam menetapkan remunerasi (manajemen imbalan), rumah sakit perlu memperhatikan prinsip keadilan. Kemungkinan yang akan dirasakan oleh karyawan saat menerima imbalan jasa dari rumah sakit antara lain yaitu gaji yang diterima kurang atau melebihi dari bobot pekerjaan yang diberikan dan gaji tersebut sesuai dengan bobot pekerjaannya. Jika yang terjadi adalah mereka merasa gaji yang diterima kurang dari bobot pekerjaannya, maka karyawan akan merasa adanya ketidakadilan (Murlis, 2003).

Pemberian imbalan jasa yang adil dan layak akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan dan diharapkan menciptakan kualitas kerja yang baik di rumah sakit yang pada akhirnya tercapai tujuan dari rumah sakit. Sistem gaji yang adil bukan berarti jumlah imbalan yang diterima sama oleh setiap orang, tetapi harus sesuai dengan jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal rumah sakit. Pembagian remunerasi yang dirasakan adil akan memuaskan semua pegawai dengan menekan keluhan, protes, dan menurunnya gairah kerja di beberapa unit kerja (Murlis,2003)

Bekerjanya setiap karyawan dalam suatu organisasi tidak hanya dalam bentuk imbalan jasa, tetapi hal lain yang harus diperhatikan adalah motivasi, agar karyawan tetap bekerja dengan baik. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan lebih bersemangat dan juga lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah akan sulit bekerja dengan baik dan kurang bertanggungjawab, meskipun karyawan tersebut memiliki kompetensi yang baik. Mengingat akan kepentingan motivasi tersebut, pihak rumah sakit perlu melakukan usaha pemotivasian kepada karyawan melalui cara-cara tertentu sesuai dengan kebijakan rumah sakit, sehingga motivasi para karyawan tetap stabil. Yang harus kita pahami bersama adalah bahwa seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, baik yang bersifat

materil maupun non materil. Pemberian motivasi ini dapat berupa pemberian imbalan jasa yang adil dan layak, pemberian bonus, pemberian penghargaan, pujian, dan lain-lain. Hal tersebut dilakukan agar apa yang menjadi kebutuhan para karyawan terpenuhi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak terbebani dengan semua tugas yang ditanggungnya (Kalalo, 2018).

Dari penjelasan di atas, pemberian remunerasi dan motivasi dilakukan agar karyawan memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan pengembangan dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Sejak awal pengembangan arah dan strategi pengembangan RS PKU Muhammadiyah Gamping dimaksudkan untuk nantinya menjadi Rumah Sakit Pendidikan Utama. Hal ini tentu saja membutuhkan rencana stratejik yang berbeda dibanding RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu, pengaruh regulasi pelayanan kesehatan dan juga lingkungan bisnis dengan berbagai dinamika nya perlu direspon dalam rencana jangka pendek, menengah, dan panjang. Maka dari itu, muncul semakin banyak persaingan rumah sakit dalam bidang pelayanan. Rumah sakit akan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien.

Fenomena yang terjadi di RS PKU Muhammadiyah Gamping adalah adanya masalah dengan gaji atau upah yang tidak sesuai dengan harapan dan sistem pembagian jasa medik yang kurang adil. Berdasarkan pengamatan dalam studi pendahuluan peneliti, banyaknya pasien setiap hari yang datang ke RS PKU Muhammadiyah Gamping membuat karyawan semakin sibuk sehingga karyawan mudah lelah dalam melakukan pekerjaan, ditambah lagi gaji yang didapat tidak sebanding dengan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan beberapa perawat bangsal rawat inap, hal ini menyebabkan karyawan berharap untuk bisa merasakan kenyamanan dalam bekerja karena kompensasi yang didapatkan seharusnya meningkat berhubung rumah sakit setiap harinya selalu dibutuhkan oleh pasien. Peneliti memilih perawat sebagai obyek penelitian di RS PKU Muhammadiyah Gamping adalah karena keberadaan perawat bersinggungan secara langsung dengan pasien dan perawat sebagai tenaga medis dapat membawa citra rumah sakit. Para perawat dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas pada pasien. Mengingat begitu khasnya tugas seorang perawat maka perlu diperhatikan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sehingga dampak pada kepuasan kerjanya menjadi positif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja perawat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat?
3. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja perawat?
4. Apakah motivasi kerja berperan sebagai *intervening* antara pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja perawat?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping
- c. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping

- d. Menganalisis peran motivasi kerja sebagai *intervening* antara remunerasi dengan kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi RS PKU Muhammadiyah Gamping: diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi pihak manajemen sumber daya manusia dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan remunerasi dan motivasi kerja yang diharapkan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja perawat.
2. Bagi peneliti: mendapatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan remunerasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
3. Bagi akademik: dapat menjadi bahan perbandingan dan masukan bagi peneliti lain yang ingin mendalami tentang remunerasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.