

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dunia kesehatan saat ini sedang berada di kondisi VUCA (*volatile, uncertainty, complexity dan ambiguity*), hal ini dikarenakan berada pada kondisi era “*disruption* “. *Disruption* bisa membawa pada perubahan mendasar yang menyebabkan destruktif, bisa mengubah seluruh cara kerja yang lama menjadi kerja yang baru (Christensen, 2018). Ciri-ciri kerja *disruption* yaitu pembaruan dalam hal teknologi yang menjadikan sesuatu lebih sederhana, murah dan dapat mencukupi kebutuhan pelanggan dinamis (Kumala, 2018).

Rumah sakit bisa menjadi pemeran utama dalam era *disruption*, maka harus bersikap tegas, menjadi pengikut dan terbawa arus. Hal ini justru akan menyebabkan rumah sakit menjadi tergilas oleh perubahan atau berupaya menjadi pemenang. Presiden Joko Widodo melakukan penancangan *Making Indonesia 4.0* merupakan tanggapan pemerintah

Indonesia terhadap era *disruption* yang sudah memasuki industry 4.0. Industry 4.0 mempunyai karakteristik *cyber physical systems*, berhubungan dengan internet, *cloud computing and cognitive computing* atau kecerdasan buatan. Dalam rangka menuju Indonesia 4.0, berfokus pada kelima sektor manufaktur yang menjadi fokus utama yaitu *food and beverage, textile and apparel, automotive, electronics and chemical* semuanya berpengaruh terhadap fasilitas kesehatan (Kurmala, 2018)

Rumah sakit merupakan tempat untuk melayani konsumen di bidang kesehatan. Landasan yang kuat untuk mencapai sebuah keberhasilan meliputi organisasi dan kinerja karyawan. Elemen penting di dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia ( *Human Resources* ). Manusia merupakan faktor utama yang berperan dalam sebuah organisasi. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan atau rumah sakit (Kurnia, 2016).

Manusia sebagai sumber daya organisasi sering ditunjuk sebagai faktor utama jika terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas (Wibowo, 2013).

Meningkatnya persaingan bisnis karena perubahan teknologi dan lingkungan yang cepat membuat perusahaan harus memiliki daya saing yang kuat. Paradigma lama dari sumber daya manusia menempatkan karyawan, tetapi sekarang telah ada paradigma baru yang berkembang bahwa karyawan adalah mitra untuk sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat kuat untuk keberlanjutan perusahaan (Supriyanto, 2017). Sumber daya perawat merupakan aset utama dalam rumah sakit yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktivitas dalam organisasi (Mangkuprawira dalam Sari, 2017)

Upaya yang dilakukan rumah sakit untuk dapat ikut berdaya saing dengan rumah sakit swasta maupun pemerintah adalah dengan meningkatkan kinerja dokter dan perawat. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merupakan hasil kerja perawat dari kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditetapkan (Nasution, 2019).

Torang (2013) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yaitu reward. Salah satu bentuk upaya peningkatan kinerja dan perhatian rumah sakit terhadap para perawat adalah menerapkan suatu strategi dengan memberikan kompensasi yaitu remunerasi di rumah sakit. Remunerasi adalah imbalan yang diberikan kepada perawat karena prestasi yang telah diberikan (Nasution, 2019). Jumlah remunerasi yang sesuai dengan harapan perawat akan meningkatkan pencapaian kinerja maksimal. Penelitian Gustika (2013) menyimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri Polres Pasaman.

Penelitian Nasution (2019) membuktikan bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja perawat yaitu motivasi dan kepuasan (Nasution, 2019). Motivasi yaitu masalah kompleks dalam sebuah perubahan (Nurlaelly, 2016). Motivasi adalah sikap atau nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan individu. Motivasi yang tidak sesuai untuk seseorang yang berkualitas tinggi akan mempengaruhi kinerja yang rendah (Rivai, 2013). Penelitian Sari (2017), menyimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan. Penelitian Kurnia (2016) menunjukkan ada pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan selain remunerasi dan motivasi adalah kepuasan. Kepuasan adalah faktor pendorong meningkatnya kerja perawat yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Nasution, 2019). Kepuasan kerja adalah merupakan keinginan setiap individu yang sudah

bekerja. Kepuasan kerja setiap perawat berbeda sesuai dengan harapannya. Semakin banyak hal yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan perawat maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan perawat (Damayanti, 2018).

RSJD Dr RM. Soedjarwadi Klaten adalah rumah sakit khusus type A milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang mempunyai 199 tempat tidur. RSJD Dr RM. Soedjarwadi Klaten mendapatkan sertifikat akreditasi dengan kelulusan paripurna pada bulan Desember tahun 2014, kemudian meraih akreditasi SNARS edisi 1 dengan predikat paripurna juga pada tahun 2017. Saat ini jumlah SDM RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten yang ada di sebanyak 431 orang dengan komposisi 63 % PNS dan 37 % karyawan kontrak/BLUD. Sistem remunerasi telah diterapkan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten sejak tahun 2011 hingga sekarang, namun manfaat dan tujuan penerapan sistem remunerasi dirasa belum optimal.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh Tim Mutu RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten pada tahun 2016

didapatkan beberapa fakta yaitu sistem remunerasi yang digunakan saat ini belum secara komprehensif memasukkan faktor performance kinerja yang meliputi baik prestasi kerja maupun perilaku kerja. Penghitungan mesin absensi pada bulan November 2016 didapatkan dari 431 perawat jumlah total datang terlambat sebanyak 31.716 menit, sedangkan jumlah pulang cepat sebanyak 12.557 menit menunjukkan tingkat kedisiplinan yang masih belum baik. Hanya 59 % karyawan yang beranggapan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara karyawan yang kinerjanya baik dengan karyawan yang kinerjanya kurang baik. Artinya belum seluruhnya karyawan yang menganggap remunerasi diberikan sesuai dengan beban kerjanya.

Berdasarkan hasil evaluasi tim mutu di RSJD Dr RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan tentang Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten”.

## **B. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan tentang remunerasi terhadap kinerja perawat di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan tentang remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum  
Mengetahui pengaruh kepuasan tentang remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten?

## 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui kepuasan tentang remunerasi dan motivasi perawat di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten
- b. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten
- c. Menganalisis pengaruh kepuasan tentang remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten

### **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap bahwa dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan untuk menentukan langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja perawat.

2. Bagi RSJD Dr RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah  
Hasil penelitian dapat digunakan untuk pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan dan strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja perawat
3. Bagi MMR UMY  
Hasil penelitian dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan judul yang sama.