

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Beberapa tahun belakangan ini, penyelenggaraan pembangunan kesehatan merupakan bagian penting yang tidak dapat diabaikan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Pembangunan di bidang kesehatan bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat agar tercapainya peningkatan status kesehatan di masyarakat. (Kementerian Kesehatan, 2010).

Berkaitan dengan otonomi daerah yang telah berlaku, setiap daerah diberi wewenang oleh pemerintah pusat untuk mengembangkan daerahnya secara mandiri, termasuk dalam pembangunan kesehatan. Rumah sakit sebagai salah satu bentuk pembangunan kesehatan perlu untuk terus berupaya meningkatkan pelayanan kesehatan. Dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan, mutu pelayanan yang baik akan dapat dicapai apabila terdapat kerjasama yang baik antar seluruh petugas kesehatan yang bekerja di rumah sakit tersebut. Salah satu petugas kesehatan yang memiliki peran penting di rumah sakit adalah perawat karena perawat yang berada di garda depan dalam memberikan pelayanan di rumah sakit dalam hal ini melayani atau berhubungan langsung dengan pasien. Jika kepuasan kerja dari perawat baik maka pelayanan yang

diberikan pun akan memiliki kualitas yang baik, kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat baik maka kepuasan dari pasien pun akan meningkat. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memberikan perhatian pada kepuasan kerja perawat agar perawat dapat terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mutu pelayanan dapat ditingkatkan. (Kristami, 2008)

Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan terletak di Jl.Prambanan-Piyungan Km.7 Dusun Delegan, Desa Sumberharjo, Kecamatan Prambanan Kabupaten Sleman. Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan berdiri pada akhir tahun 2009 berdasarkan Surat Ijin Bupati Sleman Nomor: 503/2316/DKS/2009 tentang Izin Penyelenggaraan Sementara Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan. Kemudian diperkuat dengan terbitnya Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman. Pelaksanaan tugas, fungsi, dan tata kerja diatur dalam Peraturan Bupati Sleman Nomor 49 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan.

Rumah sakit pemerintah daerah yang telah menjadi BLUD dapat memungut biaya kepada masyarakat sebagai imbalan atas barang/jasa layanan yang diberikan. Imbalan atas barang/jasa layanan yang diberikan tersebut ditetapkan dalam bentuk tarif dari setiap jenis pelayanan dan

kelas perawatan. Besaran tarif layanan yang diusulkan dan ditetapkan tersebut harus mempertimbangkan hal-hal: (a) kontinuitas dan pengembangan layanan; (b) daya beli masyarakat; (c) asas keadilan dan kepatutan; dan (d) kompetisi yang sehat (Tinarbuka, 2011). Berkaitan dengan hal diatas, pekerjaan karyawan di RSUD Prambanan merupakan suatu pekerjaan yang sangat berperan penting dalam memberikan pelayanan dan berkualitas di rumah sakit sehingga mereka harus melakukan kontak yang sangat lama dengan pasien. RSUD Prambanan sendiri merupakan rumah sakit tipe C yang dimana karyawan di RSUD Prambanan dituntut untuk bekerja dengan jam kerja yang tetap tiap harinya dan harus mengutamakan peningkatan kualitas pelayanan. Karyawan merupakan salah satu unsur terpenting dari sebuah organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit dalam menciptakan keberlangsungan dan keberhasilan pencapaian visi dan misi serta tujuan. Hal ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di RSUD Prambanan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat antara lain, kompensasi yang diperoleh dan keadaan lingkungan tempat perawat tersebut bekerja. Dengan begitu hal tersebut perlu dikelola dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Kompensasi adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. (Griffin, 2013). Dengan diberlakukannya sistem jaminan BPJS yang berjenjang di Indonesia mengakibatkan pendapatan dari tenaga kesehatan di Indonesia mengalami perubahan, beberapa perawat menilai perubahan ini berdampak positif terhadap finansial dari tenaga medis namun tidak sedikit pula yang berpendapat perubahan ini menyebabkan pendapat dari tenaga medis menurun secara drastis.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. (Nuraini, 2013). Kenyamanan yang didapatkan ketika bekerja akan mempengaruhi suasana hati seseorang dalam melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya yang akan berdampak pada output yang dihasilkan.

Kinerja atau *performance* adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. (Hadiyatno, 2012).

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam upaya peningkatan kualitas suatu rumah sakit harus diperhatikan pula bagaimana kepuasan kerja dari tenaga medisnya, yang nantinya akan berdampak pada kinerja tenaga medis tersebut. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja, misal dengan pemberian kompensasi yang layak dan peningkatan kualitas keadaan lingkungan kerja maka akan diharapkan kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak baik kinerja tenaga medis di rumah sakit tersebut.

Latar belakang inilah yang mendasari perlunya penelitian mengenai hubungan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai rumah sakit.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Prambanan?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Prambanan?

5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Prambanan?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di mediasi kepuasan kerja di RSUD Prambanan?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di mediasi kepuasan kerja di RSUD Prambanan?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian ini adalah mengetahui hubungan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Prambanan.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Prambanan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Prambanan.

- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Prambanan.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja di RSUD Prambanan.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja di RSUD Prambanan.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk peneliti lain sebagai referensi penelitian dan juga pengembangan ilmu selanjutnya tentang kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menambah wawasan dalam memahami hubungan faktor kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Prambanan.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan untuk memperhatikan juga kepuasan kerja dan kinerja pegawainya sebagai usaha dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.