

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dunia usaha yang ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan sebagai sumber kekuatan untuk bertahan dalam persaingan bisnis. Dengan kemajuan teknologi juga memunculkan banyak pesaing baru dengan mudahnya untuk memasuki dunia bisnis. Hal ini membuat perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, bersaing secara kompetitif, untuk itu perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan.

Sehingga perusahaan membutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan diharapkan pencapaian kerja karyawan dapat memuaskan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan bahkan melebihinya. Perusahaan harus bersifat adil kepada karyawan bagi yang telah diberikan tugas dan kewajiban kepada karyawan. Perusahaan harus memberikan upan balik atas kinerjanya.

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi yang pada awalnya dipandang sebagai usaha sosial, dan kini sudah bergeser menjadi usaha sosial yang menguntungkan. Rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan yang tidak berbeda dengan konsumen yang mengkonsumsi

produk dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan-perusahaan yang bermotif laba. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit telah berusaha mengubah paradigma manajemen mereka agar sikap dan tindakan mereka dalam menjalankan bisnis menjadi lebih efektif.

Rumah sakit merupakan bagian yang penting dari system pelayanan kesehatan. Menurut undang-undang pada nomor 47 tahun 2021, rumah sakit didefinisikan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit perlu meningkatkan kualitas pelayanan berdasarkan customer insight untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Dalam Undang-Undang Nomor 47 Tahun 2021 tentang rumah sakit, Pasal 27 huruf B menyebutkan bahwa rumah sakit berkewajiban memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminatif, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Pasal 55 ayat (1) disebutkan bahwa untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, pemeriksaan mutu harus secara berkala minimal tiga tahun sekali (melakukan akreditasi). Dari undang-undang tersebut diatas, akreditasi rumah sakit penting dilakukan dengan alasan mutu dan kualitas dalam sistem pelayanan di rumah.

Salah satu contoh instansi yang dapat dinilai kinerja karyawan baik dari segi kompensasi finansial maupun nonfinansial yaitu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ploso Jombang, merupakan salah satu rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Jombang berupa Rumah Sakit Umum yang

dikelola oleh pemerintah kabupaten dan merupakan bagian dari rumah sakit kelas D. Rumah sakit memiliki dan mengembangkan pelayanan medis yang profesional sesuai dengan kebutuhan pasien. Rumah sakit ini terdaftar sejak tanggal 16 Januari tahun 2013 dengan Nomor Izin P2T/7/03.25/02/VII/2014 dan tanggal surat izin 25/07/2014 dari P2T Provinsi Jawa Timur. Rumah sakit ini memberikan pelayanan kesehatan disegala bidang dan jenis kondisi penyakit yang diderita oleh pasien di sekitar wilayah tersebut.

Untuk menjalankan operasional rumah sakit dibutuhkan hubungan kerja yang solid antara direktur dan para karyawannya. Dalam pelaksanaan operasioanalnya, rumah sakit ini dibantu oleh 303 karyawan yang ditempatkan sesuai dengan tugas dan fungsi kerjanya masing-masing, antara lain baik bidang Medis maupun Non Medis.

Menurut Hasibuan (2011) mengemukakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain faktor internal, misalnya kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal berupa gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, sistem manajemen yang terdapat dalam perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan pemerintah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019. Aspek-aspek yang nilai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Aspek Penilaian Kinerja Karyawan Pemerintah

Aspek Penilaian	Pelaksanaan Kinerja
1. Orientasi Pelayanan 2. Komitmen 3. Insentif Kerja 4. Kerja Sama 5. Kepemimpinan	Bobot Penilaian
	a. Unsur SKP 70% dan perilaku kerja 30%
	b. Unsur SKP 60% dan perilaku kerja 40%
	Realisasi Kinerja
	Realisasi kinerja PNS yang melebihi target kinerja, nilai kinerja paling tinggi adalah 120
	Waktu Penilaian
	Penilaian kinerja berdasarkan pengukuran kinerja dilakukan setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan dan didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi
Nilai	
Penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan/predikat:	
a. Sangat Baik (nilai $110 \leq x \leq 120$ dan menciptakan ide baru dan atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberikan manfaat bagi organisasi atau negara).	
b. Baik, nilai $90 \leq x \leq 120$	
c. Cukup, nilai $70 \leq x < 90$	
d. Kurang, nilai $50 \leq x < 70$	
e. Sangat Kurang, nilai < 50	

Sumber : Peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 30 Tahun 2019, RSUD Ploso melakukan penilaian kinerja setiap 6 (enam) bulan sekali. Terjadi penurunan kinerja karyawan RSUD Ploso, dimana pada setiap penilaian kinerja kriteria nilai individu masih kurang, terus menandakan bahwa terdapat permasalahan di kinerja karyawan di ruang rawat inap non isolasi. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan RSUD Ploso pada bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan RSUD Ploso di Ruang Rawat Inap Non Isolasi bulan Januari - Desember 2021

Bulan	Kriteria Hasil Evaluasi Kinerja					Jumlah
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	
Januari - Juni	-	9	17	7	-	33
Juli – Desember	-	8	13	12	-	33

Sumber : Bagian Kepegawaian dan Diklat RSUD Ploso

Berdasarkan tabel 1.2 Kriteria Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan RSUD Ploso di Ruang Rawat Inap Non Isolasi bulan Januari - Desember 2021 diatas, diperoleh berdasarkan pengambilan data dan wawancara dengan narasumber bagian Kepegawaian dan Diklat RSUD Ploso, tenaga medis masih belum memahami aspek yang muncul dari standar kinerja karyawan RSUD Ploso yang mengacu pada peraturan pemerintah sendiri Nomor 30 Tahun 2019, seperti kejadian pada pasien jatuh selama dirawat yang berakibat jauh dari tempat tidur atau dikamar mandi terjadi karena kemungkinan kelalaian petugas ketika keluarga meninggalkan pasien keluarga untuk keperluan, sedangkan pasien hanya boleh ditunggu hanya satu orang dan seharusnya dalam peraturan rumah sakit tidak adanya kejadian pasien jatuh yang berakibat kecacatan atau kematian. Seharusnya perawat juga melakukan TTV (tekanan darah, denyut nadi, laju pernafasan, dan suhu tubuh) yang idealnya dilakukan pada 8 jam sekali, akan tetapi biasanya dilapangan yang pertama dilakukan pada jam 07.00 yang kedua dilakukan pada jam 17.00 yang ketiga dilakukan pada jam 05.00. Seharusnya melakukan TTV yang pertama pada jam 07.00, yang kedua pada jam 15.00, yang ketiga pada jam 23.00. Padahal standart yang ditetapkan

RSUD Ploso dilakukan boleh kurang dari 8 jam dan tidak boleh lebih dari 8 jam.

Selain itu berdasarkan wawancara dengan penanggung jawab Ruang Rawat Inap Non Isolasi RSUD Ploso juga mengatakan bahwa ketika tenaga medis Ruang Rawat Inap Non Isolasi menangani pasien masih dikatakan kurang orientasi pelayanan, bekerja sama dan inisiatif dalam bekerja, seperti mengganti infus menunggu pihak keluarga pasien atau penunggu pasien melapor ke *Nurse Station* (ruang jaga perawat). Ketidakmampuan karyawan Ruang Rawat Inap Non Isolasi untuk mempunyai nilai kinerja yang baik dan sangat baik, menurut peneliti diduga karena faktor kompensasi finansial dan nonfinansial.

Menurut Panggabean (2004:76), kompensasi digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun non finansial. Ada kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung meliputi gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, dll.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan RSUD Ploso permasalahan kinerja karyawan yang terpenting

mengenai kompensasi saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima oleh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ploso. Ketidakstabilan dalam kinerja pada Rumah Sakit Umum Ploso dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kurangnya memberikan kompensasi yang mereka terima. Kompensasi Finansial Langsung di RSUD Ploso seperti gaji karyawan yang diterima dalam bentuk uang antar karyawan yang berbeda-beda tergantung pada jabatan, lamanya bekerja, dan insentif yang diterima.

Dalam pemberian bonus atas prestasi belum dilakukan hanya adanya penambahan bonus apabila karyawan memiliki sertifikat yang sejajar dengan tugas pokoknya masing-masing. Disamping itu telatnya pemberian insentif (jasa pelayanan) diberikan tidak sesuai dengan Peraturan Direktur dimana jasa pelayanan diberikan selambat-lambatnya setiap bulannya pada tanggal 20. Kompensasi finansial tidak langsung di RSUD Ploso seperti asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja untuk karyawan selain Non ASN (Honorar) yang ditanggung oleh RSUD Ploso hanya sebagian karyawan tidak keseluruhan, sedangkan untuk Asuransi Jaminan Hari Tua belum dilakukan oleh RSUD Ploso di karenakan terbatas untuk anggaran tersebut. Untuk karyawan ASN apabila cuti masih mendapatkan gaji akan tetapi untuk karyawan Non ASN jika cuti hanya mendapatkan gaji 50% dari gaji pokok yang diterima setiap bulan. Tempat parkir untuk karyawan masih dijadikan satu dengan tempat parkir pengunjung.

Kompensasi Non Finansial terdiri dari Pekerjaan seperti tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaannya masih rendah misalnya dalam

penyelesaian terkadang tidak sesuai target yang ditetapkan. Lingkungan pekerjaan sangat penting karena berkaitan dengan tinggi dan rendahnya kenyamanan karyawan, jika lingkungan baik maka akan berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, di RSUD Ploso lingkungan pekerja terdapat masih kurangnya pendingin ruangan seperti AC dan kipas angin, serta tatanan meja ruangan yang saling berdekatan/ berhimpitan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Tempat penyimpanan berkas masih terbatas. Tingkat kebersihan di RSUD Ploso masih perlu di tingkatkan lagi karena terdapat kamar mandi yang masih kotor. Di RSUD Ploso masih belum mempunyai mushola khusus untuk karyawan dan keluarga pasien, oleh karena itu setiap akan melakukan ibadah karyawan/ keluarga, karyawan harus keluar dulu dari lingkungan RSUD Ploso datang ke Masjid Belakang RSUD Ploso.

Dalam pemberian kompensasi Finansial dan Nonfinansial menjadi salah satu faktor menyebabkan kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga berakibat karyawan menjadi sedikit malas dalam menjalankan tugas dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan di rumah sakit. SOP yang baru menuntut karyawan untuk berkerja lebih profesional, disiplin dan mampu menjalankan program kerjanya saat ini dengan tepat dan mencapai hasil kerja yang baik, sedangkan disisi lain kompensasi yang diterima karyawan dirasa belum optimal.

Menurut Samsuddin (2006:187-188), kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan untuk pengaturan yang rasional dan adil sangat diperlukan. Bila

karyawan menganggap bahwa pemberian kompensasi saja tidak cukup, maka prestasi kerja/kinerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Ruang Rawat Inap Non Isolasi di RSUD Ploso Jombang)”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada ruang rawat inap non Isolasi di RSUD Ploso Jombang?
2. Apakah Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada ruang rawat inap non Isolasi di RSUD Ploso Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada ruang rawat inap non Isolasi di RSUD Ploso Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada ruang rawat inap non Isolasi di RSUD Ploso Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen RSUD Ploso Jombang.