

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

(Wibowo dan Putra, 2016) pada sebuah rumah sakit, tentu saja kinerja karyawan menjadi aspek yang begitu penting untuk menjadi salah satu tolak ukur akan keberhasilannya. Oleh karena itu, tentu saja setiap rumah sakit akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara supaya tujuannya dapat dicapai sesuai yang diharapkan. Berbagai cara akan berusaha ditempuh dengan cara memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan tiap karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, memberikan imbalan yang layak dan adil, serta perilaku dari manajer atau atasan yang sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menjadi beberapa aspek yang penting untuk mendorong kinerja karyawan terhadap kualitas pelayanannya (Wibowo dan Putra, 2016).

Berikut adalah surat An-Nahl ayat 97 yang relevan dengan kinerja :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا
كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Maksud Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97 ini bahwa di dalam dunia kerja, seorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan sebaik-baiknya dan disertai dengan keikhlasan, supaya mendapatkan balasan yang baik sesuai

dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Robbins, dkk (2011) kepuasan kerja merupakan sebuah prasangka atau perasaan baik yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja ini erat kaitannya dalam kinerja seorang individu. Apabila tingkat kepuasannya rendah maka hal ini akan memberikan dampak seperti mogok kerja, hasil pekerjaan yang tidak maksimal dan tepat waktu, pindah tempat kerja, dan kesalahan kerja yang disengaja (Robbins, 2011). Apabila tingkat kepuasan kerja tinggi, maka dampak positif yang akan dihasilkan antara lain berupa semangat atau motivasi karyawan yang lebih baik, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, teliti, nyaman di tempat kerja, dan lain sebagainya (Robbins, 2011).

Menurut Siagian (2012) kompensasi menjadi bagian dari faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, dimana kompensasi sendiri merupakan sesuatu yang telah diterima seorang karyawan dalam upaya untuk mengganti apa yang telah dilakukannya terhadap organisasi. Faktor kompensasi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana apabila hak karyawan telah dipenuhi dengan baik maka kinerja karyawanpun akan meningkat dan semakin lebih baik. Hal ini dapat memicu tercapainya tujuan-tujuan pada perusahaan. Kompensasi pada karyawan yang dirasa karyawan masih kurang atau belum tepat dapat menimbulkan penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang lambat oleh karyawan itu sendiri, sehingga tidak jarang karyawan yang menjadi malas dalam bekerja, stress, tidak merasakan kenyamanan ketika bekerja, sering

melakukan penundaan terhadap pekerjaan, sehingga hasil yang dicapai karyawan akan tidak maksimal (Handoko, 2010).

Menurut Sopiah (2012) seorang pemimpin mempunyai peran untuk memperbaiki kinerja, menjaga komitmen dan kemampuan individu, serta menjaga ketrampilan dalam memahami nilai-nilai sebuah organisasi, jika seorang pemimpin mampu membawa kepemimpinannya dengan tepat, maka karyawan akan merasakan kepuasan dan bersedia untuk selalu memperbaiki kinerjanya. Menurut (Utama dan Maria, 2019) hakikat pemimpin merupakan seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain dalam tempat kerja karena kekuasaan yang dimilikinya. Sedangkan kekuasaan adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain atau bawahannya terkait hal-hal apa saja yang perlu dikerjakannya.

Menurut Nuraini (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada diantara karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga akan mendapatkan hasil yang maksimal karena didukung oleh fasilitas-fasilitas kerja yang memadai, dengan itu karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugasnya dan kinerjanya akan meningkat karena karyawan bekerja dengan lingkungan yang nyaman. Menurut Nuraini (2013) selain mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, lingkungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, maupun lingkungan kerja yang didukung dengan fasilitas yang memadai akan memicu dampak positif bagi karyawan. Jika hal tersebut terlaksana pada sebuah rumah sakit, maka akan menimbulkan

kepuasan bagi karyawan, dimana karyawan akan bersedia dengan sepenuh hati untuk mencurahkan kemampuan dan daya yang dimilikinya.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 tahun 2008, sistem pengendalian internal merupakan sebuah proses yang dilakukan secara menyeluruh dan terus-menerus oleh pemimpin dan seluruh pegawai terhadap suatu tindakan dan kegiatan untuk memberikan sebuah keyakinan yang kuat mengenai tercapainya tujuan organisasi melalui keandalan laporan keuangan, kegiatan yang efektif dan efisien, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, serta pengamanan aset negara. Menurut Mulyadi (2011) kinerja merupakan adanya sebuah usaha yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai sebuah target tertentu dalam pekerjaannya, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada bidangnya, serta adanya persepsi yang jelas tentang peran seorang manajer dalam mencapai tujuan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Utama dan Maria, 2019) memperoleh hasil jika kompensasi itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2017) mendapatkan temuan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Posuma (2013) yang mendapatkan hasil jika kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidakkonsistenan pada penelitian terdahulu.

Penelitian mengenai kepemimpinan telah dilakukan oleh (Utama dan Maria, 2019) yang mendapatkan hasil jika kepemimpinan berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, dkk (2020) yaitu gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya. Penelitian lain mengenai kepemimpinan terhadap kinerja juga telah dilakukan oleh Srikaningsih (2017) yang menunjukkan bahwa secara langsung dan tidak langsung kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Salutondok dan Soegoto, 2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadanita dan Kasmiruddin, 2018) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Penelitian lain mengenai lingkungan kerja dilakukan oleh (Salutondok dan Soegoto, 2015) yang menunjukkan kondisi kerja itu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Penelitian lain juga dilakukan oleh Srikaningsih (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu.

Penelitian mengenai sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh (Noviyana dan Pratolo, 2018) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri dan Endiana, 2020) yang juga

menunjukkan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Sopian dan Wawat, 2019) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu.

Sekarang ini, kinerja karyawan di bidang kesehatan juga menjadi aspek yang begitu penting untuk dikaji guna mempertahankan dan juga meningkatkan pembangunan kesehatan. RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas yang berada di Kabupaten Rembang merupakan salah satu contoh pelayanan jasa yang bergerak pada bidang kesehatan. Tentunya RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas ini terus mengusahakan mutu dan pelayanannya agar sesuai dihati masyarakat. Pada LAKIP atau Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2019) terdapat isu strategis yang menjelaskan terdapat masalah utama yang sedang terjadi pada RSUD dr. R. Soetraso Rembang, diantaranya adalah :

1. Pembayaran BPJS yang tidak lancar
2. Kurangnya jumlah sumber daya manusia
3. Kurangnya sarana dan prasarana

Dari ketiga permasalahan tersebut, maka sedikit banyak mempengaruhi kinerja pelayanan RSUD dr. R. Soetrasno dan perlu segera ditindaklanjuti guna mendapatkan penyelesaian yang memadai. Selain itu, pada LAKIP atau Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2019) juga memaparkan bahwa persentase

ketepatan waktu penyusunan laporan keuangan pada RSUD dr. R. Soetrasno Rembang masih 87% dengan standarisasi yang harus dicapai yaitu 100%. Hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian keuangannya yang masih perlu ditingkatkan kembali.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian (Utama dan Maria, 2019) yang melakukan penelitian di PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar dengan menggunakan variabel independen kepemimpinan, kompensasi, dan laba. Variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem pengendalian internal. Variabel dependennya adalah kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Lokasi pada penelitian ini dilakukan di Kabupaten Rembang, Jawa Tengah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Bagian Keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang?
7. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang?

8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan pada penelitian ini, maka tujuan peneliti melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang.
2. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang.
3. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang.
4. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang.
5. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang.

6. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang.
7. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang.
8. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi pihak instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemikiran, informasi, saran maupun solusi yang bermanfaat mengenai bagaimana langkah yang baik untuk merencanakan strategi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan, membantu proses pembelajaran dan juga pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang

berhubungan dengan pengaruh kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSUD, RS Swasta, dan Puskesmas di Kabupaten Rembang.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengembangan ide-ide atau referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.