

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja sumber daya manusia sangat berperan dalam menunjang pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen administrasi rumah sakit. Beban kerja yang meningkat, kesehatan mental yang lebih buruk dan kualitas hidup profesional yang negatif merupakan tantangan berat bagi petugas kesehatan (Zhou & Zhang, 2020). Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan (I. W. Fatimah Baju Widjasena, 2016).

Karyawan yang dibebani dengan banyak tugas karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan penugasan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menyebabkan hasil yang dicapai kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai sedikit waktu untuk menyelesaikan banyak tugas, yang nantinya akan berdampak pada hasil evaluasi kinerja sebagai bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit (Ryandini & Nurhadi, 2020).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas kesehatan diantaranya remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi

(Sardjana et al., 2019). Faktor lain diantaranya faktor motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi prestasi kerja, dan kompensasi (Nguyen et al., 2020). Faktor disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan seorang petugas kesehatan menjadi peran penting juga untuk menunjukkan integritas seorang pegawai tetap terjaga dengan baik di suatu organisasi pelayanan kesehatan, tingkat kurangnya kedisiplinan seorang pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi aktivitas dan produktivitas organisasi dimasa yang akan datang (Arif et al., 2019). Fenomena masalah terkait disiplin pegawai yaitu datang tidak tepat waktu, masih ada pegawai yang keluar, tidak menghadiri rapat dan meninggalkan kantor selama jam kerja. Kemudian kebiasaan yang sudah dititipkan di kalangan pegawai yang sering menambah waktu libur misalnya saat liburan dengan berbagai macam alasan (Simatupang, 2018).

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seorang karyawan (motivasi internal) atautkah motivasi berasal dari luar karyawan yang bersangkutan (motivasi eksternal). Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja terutama faktor motivasi intrinsik; seperti gaji,

hubungan dengan teman, dan lingkungan di tempat kerja dianggap lebih penting daripada faktor motivasi ekstrinsik; seperti pembayaran, keamanan kerja, dan tempat yang ramah lingkungan (Sari et al., 2017).

Faktor kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan alat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Desain sistem kompensasi yang efektif secara signifikan mempengaruhi pengembangan organisasi dan memastikan bahwa karyawan telah memberikan kontribusi yang sama dalam mendapatkan kompensasi yang sama (Wardoyo, 2015). Kemampuan pegawai yang berprestasi kerja baik dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka prestasi kerja pegawai tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memperhatikan kedisiplinan pegawai, pemberian motivasi, dan juga pemberian kompensasi yang layak, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Observasi empiris untuk identifikasi masalah kualitas kerja pada masa pandemik saat ini, yaitu manajemen rumah sakit mengeluarkan SOP, mengeluarkan aturan penggunaan APD, pembuatan SK dan pembimbingan kepada tenaga kesehatan karena RSUD Lamandau bukan RS rujukan sehingga lebih fokus pada bimbingan kepada tenaga kesehatannya. Manajemen membentuk tim penanganan covid, pembentukan ruang isolasi dan tim gerak cepat penanganan covid. Aktifitas kerja tenaga kesehatan dirasa terganggu karna adanya ketakutan dan kekhawatiran untuk menjalankan pelayanan kesehatan berkaitan dengan kondisi pandemik saat ini. Rata-rata tenaga kesehatan memiliki kekhawatiran akan terinfeksi covid-19 walaupun sudah berhati-hati dan menggunakan APD dalam melaksanakan tugasnya. Di RSUD Lamandau masih ada petugas kesehatan maupun petugas struktural manajemen yg memiliki rangkap jabatan dan tugas ganda, khususnya ketika ditemukan klaster baru. Sarana, prasarana dan fasilitas pelayanan kesehatan lainnya belum memadai termasuk segi bangunan. Hampir semua kegiatan di RSUD masih serba manual belum terintegrasi online, jumlah petugas medis dan manajemen secara umum dirasa masih kurang, termasuk petugas kesling dan instalasi limbah.

Analisis jabatan dan analisa beban kerja sudah pernah dilakukan sehingga kedepannya diharapkan sudah sesuai dengan kompetensinya

masing-masing. Pemberian pelayanan kepada pasien di RSUD dirasa sudah sesuai namun bagian manajemen sering mengalami miskomunikasi diantara kepala ruangan serta kepada stafnya. Karyawan belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan job desk dan aktivitas kerja masih kurang dalam hal kerapihan, ketelitian dan hasil kerja. Dalam aktivitas kerja paling dirasa kurang adalah etika dan komunikasi. Etika ketika berbicara dengan pasien, dengan teman se Kantor, maupun kepada atasan. Evaluasi secara verbal sudah pernah dilakukan 6 bulan sekali, namun belum efektif. Dalam pelaksanaan aktivitas kerja, hasil yang diperoleh masih belum optimal, dan penurunan disiplin karyawan masih sangat dirasakan. Kurangnya disiplin pegawai meliputi tidak tepat waktunya pegawai dalam menaati jam kerja, jam masuk, jam pulang dan apel pegawai. Tidak adanya punishment dari manajemen sehingga disiplin pegawai semakin longgar. Motivasi karyawan, pelatihan untuk karyawan dirasa masih kurang, perhatian dari satu sama lain yang saling mengingatkan dalam melakukan suatu tindakan atau program masih sangat kurang. Pemberian kompensasi kepada karyawan juga dirasa kurang. Berdasarkan studi pendahuluan menunjukkan bahwa banyak permasalahan terkait dengan sumber daya manusia di rumah sakit. Latar belakang inilah yang mendasari perlunya penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kompensasi di RSUD Lamandau.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Lamandau?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi di RSUD Lamandau?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Lamandau?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kompensasi di RSUD Lamandau?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Lamandau?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi kompensasi di RSUD Lamandau?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimediasi kompensasi di RSUD Lamandau?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kompensasi di RSUD Lamandau.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Lamandau.
- b. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi di RSUD Lamandau.
- c. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Lamandau.
- d. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kompensasi di RSUD Lamandau.
- e. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Lamandau.
- f. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi kompensasi di RSUD Lamandau.
- g. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimediasi kompensasi di RSUD Lamandau.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu administrasi rumah sakit terutama kaitannya

dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kompensasi di Rumah Sakit. Hasil penelitian ini juga bermanfaat untuk menjadi sebuah literatur dalam dunia akademis terkait tentang kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan di RSUD untuk memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kompensasi di Rumah Sakit.