**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Peran utama dalam perusahaan adalah sumberdaya manusia dimana tingkat peran keseluruhan mulai dari perencanaan sampai evaluasi adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan perusahaan dikatakan dapat tercapai bukan hanya tergantung pada peralatan modern sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pada pekerjaan tersebut. Pencapaian suatu organisasi di pengaruhi oleh kinerja individual karyawan. Setiap organisasi perusahaan harus selalu memacu kinerja karyawannya dengan harapan mampu mencapai keselarasan disetiap bagian perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja adalah hal-hal yang dilakukan atau tidaknya oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Mathis dan Jackson, 2012). Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dengan pemberian kompensasi memotivasi perilaku karyawan untuk mendorong bekerja dengan lebih giat dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang memiliki 38 karyawan di bagian perawat. Fenomena yang terjadi pada kinerja perawat Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang kurang optimal. Hal ini bisa terlihat dari observasi awal dimana ketepatan waktu dalam pemeriksaan pasien membutuhkan waktu yang cukup lama. Seringnya perawat yang datang terlambat sehingga menghambat tugas perawat lain untuk melakukan tugasnya yaitu menjelaskan rekam medik pasien sebelum melakukan pergantian shift. Namun jika perawat belum lengkap bisa menjelaskan rekam medik pasien dibeberapa perawat karena perawat juga memprioritaskan pasien agar segera melakukan pemeriksaan.

Diduga kurang optimalnya kinerja perawat dilihat dari kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh perawat Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang dimana terlihat dari data penilaian kinerja perawat pada bulan Januari – Maret 2018. Berikut ini data rekapitulasi penilaian kinerja perawat:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang**

**Periode Januari – Maret 2018**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Penilaian Kinerja** | | | **Aspek** | |
| **Sikap** | **Teknis** |
| 100 – 85 | Sangat Baik | A | 10 | 0 |
| 84 – 70 | Baik | B | 11 | 20 |
| 69 – 55 | Cukup | C | 17 | 18 |
| 55 – 0 | Kurang | D | 0 | 0 |
| Total | | | 38 | 38 |

*Sumber: Data Penilaian Kinerja Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang, 2018*

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa penilaian kinerja perawat menunjukkan penilaian pada kedua aspek yaitu sikap dan teknis. Perawat yang mendapat nilai sangat baik pada aspek sikap sebanyak 10 perawat, yang mendapatkan nilai baik pada aspek sikap sebanyak 11 perawat dan aspek teknis sebanyak 20 perawat dan yang mendapatkan nilai cukup pada aspek sikap sebanyak 17 perawat dan aspek teknis sebanyak 18 perawat. Akan tetapi yang mendapatkan nilai cukup masih cukup banyak. Sehingga Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang harus meningkatkan kinerja perawat.

Kualitas kerja perawat harus sesuai dengan standar kinerja perawat seperti melakukan pemberian injeksi dan tanda-tanda vital sebelum pemeriksaan lanjut bersama dokter, sikap perawat dalam pelayanan juga menentukan kualitas kerja karena masih banyak sikap perawat yang bernilai “cukup” sehingga perawat harus bersikap baik dan sabar agar kualitas pelayanan Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang tidak menurun.

Kemampuan kinerja perawat hampir semua perawat menguasai tindakan dasar keperawatan seperti pemberian injeksi, memeriksa tanda-tanda vital seperti tekanan darah, denyut nadi, suhu badan dan pernafasan, namun untuk melakukan tindakan lain perawat belum banyak menguasai, hal ini dikarenakan tingkat pengalaman yang berbeda.

Diduga faktor penyebab kurang optimal kinerja perawat Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang adalah kebijakan kompensasi. Kompensasi adalah karyawan menerima sesuatu atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Rini, dkk (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi adalah bentuk timbal balik pada perusahaan atas jasa yang dilakukan oleh karyawan setiap kinerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan ingin mendapatkan harapan kompensasi yang sama rata pada semua karyawan secara financial atau pun non-financial, langsung maupun tidak langsung untuk hasil pencapaian suatu organisasi dapat memperoleh kompensasi karyawan untuk memacu kinerja karyawan suatu karyawan pada suatu perusahaan.

Selama ini kompensasi yang diberikan dirasa kurang atau tidak sesuai dengan status perawat Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang dimana gaji yang diterima dalam satu bulanRp. 700.000- Rp. 1.500.000 sudah termasuk bonus dalam satu bulan bekerja jika perawat bekerja sesuai jadwal yang ditentukan dan memberikan bonus extra bagi perawat yang selama tiga bulan tidak pernah izin, tidak pernah terlambat dan tidak pulang lebih awal. Memberikan insentif kepada perawat jika bersedia melakukan tugas lembur. Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang juga memberikan tunjangan kepada perawat setiap akhir tahun/hari raya berupa Tunjangan Hari Raya atau uang saku. Bahwa kompensasi yang diterima dirasa kurang sehingga dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja perawat. Berdasarkan penelitian terdahulu, Rini, dkk (2016) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karinta, dkk (2016) sehingga perlu menggunakan mediasi motivasi kerja agar hasilnya signifikan.

Selain kompensasi, motivasi kerja karyawan menjadi faktor penting yang berdampak pada kinerja perawat. Pemberian motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi adalah proses kesediaan untuk mencapai sasaran organisasi dengan usaha tingkat tinggi sejumlah individu memuaskan kebutuhan yang mengkondisikan kemampuan usahanya (Robbins, 2007). Paita, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja dimana dengan motivasi yang tinggi maka akan memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan wawancara pada perawat Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang bahwa beberapa perawat kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi disebabkan karena adanya peraturan tentang pengembangan dan peningkatan pribadi seperti kenaikan jabatan misal karyawan tidak tetap menjadi karyawan tetap. Selain posisi yang dimiliki sekarang karyawan juga menginginkan posisi yang lebih baik, namun untuk mendapatkan posisi tersebut karyawan juga harus melihat pendidikan akhir dan kemampuan bekerjanya. Melihat situasi tersebut tidak semua perawat bisa memenuhi kriteria untuk mencapai posisi yang diinginkan, sehingga beberapa karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja dan orang bekerja juga ingin mendapatkan pengakuan dan penghormatan atas jerih payah atau kinerja yang sudah dilakukan untuk menjalankan tanggung jawabnya di Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang.

Kompensasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat, tetapi dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui mediasi motivasi kerja dimana kompensasi yang diterima karyawan dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik akan memotivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Penelitian Paita, dkk (2015) membuktikan bahwa kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi. Jika kompensasi diatur dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya kinerja karyawan juga akan meningkat.

Oleh karena itu melalui penelitian ini peneliti bermaksud untuk meneliti **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus Pada Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang**.

**1.2 Rumusan Masalah**

* + - 1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang?
      2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang?
      3. Apakah motivasi kerja perawat berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang?
      4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi?

**1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini hanya dibatasi mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang.

**1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja pada Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang.

**1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

**1.5.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai pengetahuan untuk pengembangan dan memperdalam ilmu serta sebagai masukan data dan memberikan sumbangan pemikiran ilmu pengetahuan terkait dengan kompensasi terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

**1.5.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama dan sebagai masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang.