

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen yang paling tinggi dibandingkan dengan komponen lainnya di dalam organisasi. Kualitas dan kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Menurut Mathis & Jackson dan Hasibuan dalam Widodo (2015:3) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar mencapai tujuan di setiap perusahaan”.

Fungsi operasional MSDM terdiri dari perencanaan (*planning*), pengadaan (*procrutment*), pengintegrasian (*integration*), pengembangan (*development*), pemeliharaan (*maintenance*), kedisiplinan, kompensasi (*compensation*), dan pemberhentian (*separation*).

Akhir-akhir ini issue tentang peningkatan produktivitas semakin santer bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan “titik kritis” dari pengembangan instansi. Rumah sakit merupakan instansi kesehatan yang memberikan pelayanan baik rawat inap, jalan maupun kegawat daruratan.

Lembaga pelayanan kesehatan hadir dalam bentuk lembaga yang menghasilkan jasa layanan kesehatan melalui aktivitas suatu organisasi. Saat ini, lembaga pelayanan kesehatan menghadapi dua tekanan yaitu

memberikan jasa pelayanan yang lebih baik dan perjuangan untuk memperoleh sumber dana dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Dalam memberikan suatu pelayanan kesehatan, salah satunya yaitu dipengaruhi beban kerja setiap karyawan. Beban Kerja merupakan volume pekerjaan berupa fisik atau mental yang menjadi tanggung jawab karyawan (Mahawati dkk, 2021:4).

Pelayanan kesehatan kepada pasien, tidak dapat dipungkiri munculnya kompensasi bagi dokter dan tenaga kesehatan. Menurut Yani dalam Widodo (2015:153) “Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat”.

Pemberian suatu insentif seharusnya diberikan berdasarkan indikator-indikator penilaian tertentu. Rumah sakit memiliki hak menerima jasa pelayanan dan menentukan besaran remunerasi, insentif, serta penghargaan untuk memicu tingkat produktivitas karyawan.

Remunerasi merupakan balas jasa dalam bentuk gaji, honorarium, insentif, tunjangan, bonus, pesangon ataupun pensiun. Pengaturan pemberian remunerasi dapat mempertimbangkan beberapa prinsip seperti kewajaran, proporsionalitas, kepatutan, kesetaraan, dan kinerja secara objektif kepada masing-masing karyawan.

Remunerasi merupakan salah satu unsur yang mendorong SDM untuk berkembang menjadi karyawan yang berkualitas, produktif dan berorientasi terhadap pelayanan kepada masyarakat serta meminimalisir tindak KKN.

Remunerasi diharapkan menciptakan persaingan secara sehat antar masing-masing karyawan, dimana akan terlihat karyawan mana yang rajin bekerja, karyawan yang pemalas, karyawan yang mengikuti arus dan lain sebagainya, sehingga akan memacu suasana yang semangat kerja.

Menurut Mangkunegara (2014:9) “Kinerja karyawan adalah output pekerjaan baik berupa kualitas maupun kuantitas. Tujuan pemberian remunerasi kepada karyawan yaitu sebagai tanda penghargaan/ reward atas kinerja karyawan tersebut; meningkatkan etos kerja karyawan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan”.

Rumah sakit adalah salah satu *pilot project* dalam pemberian remunerasi pada badan layanan umum milik pemerintah. RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo merupakan salah satu institusi kesehatan yang berstatus Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). BLUD merupakan suatu sistem yang diterapkan oleh satuan kerja dalam memberikan suatu pelayanan kepada masyarakat dengan fleksibilitas. Fleksibilitas yang dimaksud adalah terletak pada keleluasaan pengelolaan keuangan yang menerapkan praktek bisnis tanpa semata-mata mencari keuntungan. Remunerasi di rumah sakit memiliki konsep keadilan yang berbasis kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi dalam Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja**

## **Karyawan Pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, maka perumusan masalah ini yaitu:

- a. Adakah pengaruh beban kerja dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh kompensasi dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dari “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi dalam Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo” agar peneliti tidak membahas terlalu luas dan lebih fokus perlu dibuat adanya suatu batasan-batasan permasalahan yang ada sesuai dengan judul, maka batasan masalah penelitian ini yaitu:

- a. Peneliti hanya membatasi permasalahan penelitian ini pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

- b. Variabel independen yang digunakan yakni Beban Kerja dan Kompensasi. Sedangkan untuk variabel dependen yang digunakan yakni Kinerja Karyawan

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni antara lain:

- a. Bagi Praktisi

Sebagai bahan masukan dan referensi dalam memberikan informasi dalam menyikapi masalah beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan

b. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi kajian materi perkuliahan tentang beban kerja dan kompensasi dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan masukan yang akan datang agar menjadi lebih baik.

### 1.5 Asumsi Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:54) “Asumsi merupakan pernyataan diterima kebenarannya tanpa pembuktian”. Asumsi penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo telah memberikan remunerasi berbasis kinerja kepada karyawan rumah sakit.
- b. Beban kerja tiap karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo berbeda-beda tergantung tingkat kemampuan/kompetensi yang dimiliki.
- c. Kompensasi diterima setiap karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo berbeda-beda sesuai kinerja masing-masing.
- d. Kinerja tiap karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo berbeda-beda tergantung kualitas dan kuantitas yang dimiliki.