

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam pembangunan kesehatan, Indonesia menghadapi berbagai perubahan lingkungan strategis ditandai dengan berlakunya berbagai regulasi penyelenggaraan pemerintahan, antara lain, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan secara global terjadi perubahan iklim dan upaya percepatan pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), sehingga diperlu

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 55 Tahun 2013 tentang Pekerjaan Perekam Medis dalam pelaksanaan pekerjaannya, Perekam Medis mempunyai kewenangan untuk melaksanakan kegiatan bidang-bidang pekerjaan perekam medis secara keseluruhan salah satunya kegiatan penerimaan/pendaftaran pasien. Maka dalam hal ini suatu perencanaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan agar tersedianya tenaga medis yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan untuk menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Setiap pasien yang akan melakukan pemeriksaan poli wajib melakukan pendaftaran/penerimaan pasien. Tempat penerimaan pasien merupakan gerbang pelayanan pertama fasilitas pelayanan kesehatan (Savitri, 2011), Sehingga penerimaan pasien sangat berperan penting bagi suatu pelayanan kesehatan untuk menjadi suatu penilaian terhadap pelayanan yang dilakukan oleh petugas. Sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia yang cukup untuk menunjang pelayanan yang optimal kepada pasien. Perhitungan beban kerja petugas pendaftaran bermanfaat untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja pada bagian penerimaan pasien.

Menurut Salamate (2014) Sumber daya manusia kesehatan yaitu berbagai jenis tenaga kesehatan klinik maupun nonklinik yang melaksanakan upaya medis dan intervensi kesehatan masyarakat. Kinerja dari pelayanan kesehatan sangat tergantung kepada pengetahuan, keterampilan dan motivasi dari orang-orang yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia kesehatan berhubungan erat dengan masing-masing fungsi suatu organisasi kesehatan dan juga berinteraksi diantara fungsi-fungsi tersebut.

Menurut rekapitulasi SDM Kesehatan yang didayagunakan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) pada tahun 2019. Untuk di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sendiri terdapat 78 Rumah Sakit Umum. Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah

aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan (Yuningsi, 2020).

Hasil dari wawancara dengan bapak dr. Ichsan Priyotomo selaku pimpinan direktur RSUD (2021) yaitu Mitra Paramedika sebuah Rumah Sakit Swasta yang bernaung di bawah Badan Hukum Yayasan Mitra Paramedika. Beliau menekankan bahwa tingkat pendidikan masih tidak meratanya dengan jabatan kerja di rumah sakit yang dapat menimbulkan masalah pribadi yang berujung pada kinerja karyawan. Dan juga hasil dari observasi peneliti, adanya pandemi saat ini terjadi peningkatan kinerja seluruh karyawan rumah sakit yang menyebabkan adanya fenomena dalam pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan penanganan medis dengan segera. Saat kondisi vaksinasi yang diterima oleh masyarakat terdapat kurangnya pelayanan rumah sakit. Dikarenakan juga dari pihak rumah sakit kesulitan juga adanya kondisi saat pandemi ini keterbatasan karyawan dan tenaga medis untuk melayani masyarakat. Peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian di rumah sakit tersebut karena sebagian besar penelitian sebelumnya adalah dibidang kesehatan, rekam medis dan informasi kesehatan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Dalam melaksanakan pelayanan, para karyawan tentunya tidak terlepas dari

pengaruh stres kerja serta pemberian kompensasi. As'ad (2008) dalam Munawar dan Wahyu, (2017) menyatakan kinerja Karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seorang Karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja Karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016)

Rumah sakit juga perlu meningkatkan kualitas dan kapasitas karyawan mengingat beberapa faktor manajemen yang dialami rumah sakit tersebut, seperti ketidak keseimbangan tingkat pendidikan dengan jabatan kerja, kompensasi dan juga faktor kondisi pandemi yang sedang dialami mengingat dapat mempengaruhi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya tingkat pendidikan yang tidak sesuai untuk sebuah jabatan yang mempengaruhi kecemasan tanggung jawab individu terhadap karyawan lainnya yang memiliki tingkatan pendidikan ataupun status kepegawaian.

Menurut Sinambela (2016) Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai/karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Menurut Bangun (2012) dalam Angelina (2017) kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia

yang berkualitas. Pemberian kompensasi merupakan bagian yang sangat penting bagi karyawan untuk kebutuhan dan kesejahteraan hidupnya. Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian atau karyawan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari hasil kerja mereka (Dhiva, Sri & Ratna 2019). Apabila karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak memadai, kinerja karyawan akan menurun (Hidayanti dan Daut, 2019).

Penentuan UMP di Yogyakarta cukup rendah jika dibandingkan daerah lainnya, oleh karena itulah banyak buruh atau karyawan yang menjerit menganggap UMP Yogyakarta adalah yang paling rendah se-Indonesia, apalagi untuk sebuah rumah sakit yang sedang berkembang ini (Direktur RS. Ichsan, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2018); Hidayat, dkk (2019); Arifin (2017); Wahid (2021); Dhiva, dkk (2019) membuktikan bahwa Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti, dkk (2019); Angelina (2017); Idalora, dkk (2016); Onibala, dkk (2017); Wdiyastuti, dkk (2018) Adanya kompensasi berpengaruh parsial signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pegawai yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya

organisasi (Onibala dan Kojo, 2017). Menurut Direktur Rumah sakit dr Ichsan Priyotomo (2021) menyatakan bahwa, sebagai syarat administratif perekrutan pada karyawan karyawan di rumah sakit tersebut dibutuhkan pendidikan terakhir calon calon karyawan guna menjaga profesionalitas karyawan dalam melakukan pekerjaanya.

Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga kinerja akan meningkat (Edy, Wayan dkk 2019). Tingkat pendidikan sangat diperlukan di dalam dinas kesehatan karena mempunyai tugas membantu melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas (Onibala dan Kojo, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Onibala dan Kojo, (2017); Evert, dkk (2017); Kevin (2021) menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kasmuni, dkk (2016); Heri (2018); Andika, dkk (2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi saat pandemi diduga sangat berpengaruh terhadap tekanan pekerjaan yang mengakibatkan stres kerja pada karyawan di RSUD Mitra Paramedika. Stres kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam pengembangan perusahaan. Menurut Sutrisno (2010) dalam (Cristine, 2016) Adanya stres kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi atau perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehingga merasa tertekan dan cemas.

Direktur RS. Ichsan, (2021) menyatakan karyawan yang merasa cemas atau kurang nyaman pada saat bekerja tidak dapat bekerja dengan fokus. Akibatnya adalah pekerjaan menjadi sering salah dan tertunda. Kondisi-kondisi seperti ini yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan pelayanan rumah sakit ikut menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Idalora, Tibrani, & Sriwati (2016), Widyastuti, Rahardja (2018), Irawati (2018) Sandyka dkk (2021), Lukito dkk (2018), Vira & Fetty (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian oleh Idalora, Tibrani, & Sriwati. (2016), Andronicus, Sanaya, Simanjuntak (2020), Wartono (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Hidayanti dan Daut (2019) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt karya plasindo eksportir kantong plastik” yang berlokasi di Medan. Peneliti mengambil variabel penelitian kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditambahkan variabel tingkat pendidikan dari penelitian Onibala dan Kojo (2017) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara”. Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di RSU Mitra Pamedika Yogyakarta.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan objek dan variabel penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kompensasi, tingkat pendidikan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul “ **Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Mitra Paramedika Yogyakarta**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi, tingkat Pendidikan dan stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh *negative* signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini ada pembatasan variabel kinerja karyawan yaitu mencakup 3 variabel pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan dan stres kerja. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan RSUD Mitra Paramedika Indonesia yang

berada di wilayah Sleman, Yogyakarta dengan periode penelitian dari bulan Desember 2021 sampai bulan Januari 2022.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada di dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak di capai, maka penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis yakni memberikan bukti empiris untuk dijadikan referensi pada penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel-variabel yang relevan bagi ilmu sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit

Sebagai program tindak lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja dan menjadi referensi atau sarana belajar untuk meningkatkan pengetahuan tentang kompensasi, tingkat pendidikan dan stres kerja yang sudah ada terhadap kemajuan rumah sakit.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan menjadi masukan sebagai pengetahuan yang berkaitan dengan kompensasi, tingkat pendidikan dan stres kerja dan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat mengerti bagaimana cara yang baik untuk dapat bertanggung jawab dan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa sebagai literatur atau data untuk diadakan uji bagi peneliti sebagai sarana yang dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.