

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Perkembangan rumah sakit pada saat ini sangat pesat dengan tahun 2018 berjumlah 2.773 rumah sakit dan berstatus swasta pada tahun 2018 adalah 1.804. Dengan perkembangan yang sangat pesat institusi rumah sakit sangat membutuhkan sumber daya manusia yang lebih handal dalam bidangnya masing-masing. Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan, rumah sakit menyediakan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, pusat alih pengetahuan dan teknologi dan berfungsi sebagai pusat rujukan, rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan untuk meningkatkan kepuasan pemakai jasa. Dalam undang-undang nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit. Pasal 29 huruf b menyebutkan bahwa rumah sakit wajib memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan aspek yang harus dilihat sebagai indikator keberhasilan karyawan di antaranya adalah semangat kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Sumber daya manusia yang

memiliki semangat kerja serta kepuasan kerja yang baik sangat di butuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan supaya bisa meningkatkan produktivitas karyawan.

Rumah sakit sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja serta kepuasan kerja apalagi saat pelayanan rawat inap merupakan pusat kegiatan yang paling banyak berinteraksi dengan pasien. Banyaknya sumber daya manusia yang memiliki nilai tinggi tetapi masih kurang berpengalaman dan tingkat pendidikan yang masih rendah membuat karyawan sulit untuk mengoperasikan suatu alat dan bersosialisasi dengan baik. Dengan adanya penilaian produktivitas pihak rumah sakit bisa melihat kemampuan dari setiap karyawan yang bekerja di Rs. Dr. Reeksodiwiryo kota Padang.

Rumah sakit Dr. Reeksodiwiryo kota Padang adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang di kelola oleh TNI AD yang telah memiliki akreditasi yang baik. Produktivitas rumah sakit Dr. Reeksodiwiryo kota Padang tergolong baik karena banyaknya pasien yang pergi berobat. Dengan produktivitas yang baik pihak rumah sakit membutuhkan karyawan yang memiliki semangat dan kepuasan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang jauh lebih baik dari sebelumnya. Produktivitas karyawan sangat tergantung pada kepuasan dan tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan. Semangat yang tinggi akan membawa dampak pada produktivitas yang optimal, sehingga pencapaian tujuan dapat di capai semaksimal mungkin oleh rumah sakit dan semangat yang rendah akan membawa dampak pada produktivitas karyawan rendahnya Produktivitas Karyawan sehingga pencapaian akan sulit di capai.

Rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat pakar dan padat modal. Kompleksitas itu muncul karena pelayanan di rumah sakit menyangkut berbagai fungsi pelayanan, pendidikan dan penelitian, serta mencakup berbagai tingkat maupun jenis penelitian. Rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang profesional baik dibidang teknis medis maupun administrasi kesehatan, untuk mencapai dan meningkatkan mutu rumah sakit harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu dan keselamatan pasien di semua tingkat.

Pengukuran mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sudah diawali dengan penilaian akreditasi rumah sakit yang mengukur dan memecahkan masalah pada tingkat input dan proses. Pada kegiatan ini rumah sakit dipicu untuk dapat menilai diri (*self assesement*) dan memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan. Sebagai kelanjutan untuk mengukur hasil kerjanya perlu ada alat ukur yang lain, yaitu instrumen mutu pelayanan rumah sakit yang menilai dan memecahkan masalah pada hasil (*output*). Tanpa mengukur hasil kinerja rumah sakit tidak dapat di ketahui apakah input dan proses yang baik telah menghasilkan output yang baik pula. Indikator rumah sakit disusun bertujuan mengukur kinerja rumah sakit serta yang sesuai standar yang telah ditetapkan. Produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana dengan turun naiknya jumlah pasien pada rumah sakit Dr. Reoksodiwiryo kota Padang tidak bisa di tetapkan dengan Produktivitas Karyawan yang bagus dan rendahnya Kepuasan Kerja dari masing-masing karyawan.

Tabel 1.1
Berikut Jumlah Kunjungan Pasien Setiap Bulan Berdasarkan Poliklinik
Rs. Dr . Reeksodiwiryio Kota Padang
Bulan Januari – Desember Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Kunjungan Pasien
1	Januari	2080
2	Februari	2990
3	Maret	3120
4	April	3042
5	Mei	2314
6	Juni	3198
7	Juli	3068
8	Agustus	2574
9	September	2912
10	Oktober	3224
11	November	3406
12	Desember	3458
Jumlah Keseluruhan Kunjungan Pasien		35386

Sumber: Rs. Dr. Reeksodiwiryio

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kunjungan pasien rawat inap selama 12 bulan mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap bulannya dan jumlah kunjungan keseluruhan pasien selama 12 bulan sebanyak 35386 pasien. Ketidak stabilan jumlah kunjungan pasien rawat inap tersebut bisa disebabkan oleh adanya penurunan produktivitas pada karyawan. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya produktivitas karyawan seperti buruknya semangat dan kompensasi yang di dilakukan karyawan yang berdampak pada keterampilan teknis dan kepercayaan karyawan dalam menangani pasien sehingga membuat pasien merasa tidak puas dan kurang percaya akan penanganan produktivitas karyawan sehingga pasien lebih memilih untuk rujuk kerumah sakit terdekat dibandingkan Rs. Dr. Reeksodiwiryio kota Padang dan faktor lainnya

berupa rendahnya Kepuasan Kerja karyawan dan pasien yang mempengaruhi produktivitas sehingga kurangnya semangat kerja karyawan dan berdampak kepada pasien yang mengakibatkan kunjungan pasien rawat inap pada Rs. Dr. Reeksodiwiryo kota Padang mengalami penurunan dan kenaikan tidak stabil dalam dua belas bulan Januari-Desember pada tahun 2019.

Dalam hal ini faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan tersebut akan dilihat di Rs. Dr. Reeksodiwiryo kota Padang yang mana adalah salah satu instansi menangani masalah kesehatan pada masyarakat dengan menyediakan fasilitas rawat inap dan merupakan salah satu rumah sakit yang telah memiliki akreditasi di kota Padang. Dan menurut Wikipedia Rs. Dr. Reeksodiwiryo kota Padang masih tipe C. maka dari itu perlu ditingkatkan semangat kerja, kompensasi dan kepuasan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada rumah sakit Dr. Reeksodiwiryo kota Padang, sehingga tipe kelas Rs. Dr. Reeksodiwiryo kota Padang dapat meningkat lebih baik.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut (Satriowati, 2016) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Berdasarkan pernyataan (Ling, 2018) Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha

bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara - cara yang produktif, bagi maksud - maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan.

Menurut (Fernanda, 2016), kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kepuasan kerja menurut (Darmawan, 2017) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo kota Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Buruknya Semangat Kerja yang diterapkan oleh Rumah Sakit Tentara Dr. Reeksodiwiryo yang berdampak pada Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reeksodiwiryo kota Padang.
2. Kurangnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berdampak pada Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reeksodiwiryo kota Padang.
3. Minimnya Kepuasan Kerja dari perusahaan atau dari pihak Rumah Sakit Tentara Dr. Reeksodiwiryo kota Padang.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reeksodiwiryo kota Padang.
5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di Rumah Sakit Tentara Dr. Reeksodiwiryo kota Padang.
6. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.
7. Produktivitas Karyawan kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Seperti karyawan yang masih memiliki pendidikan SMA dan SMP.
8. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.

9. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini karyawan antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Produktivitas Karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Semangat Kerja dan Kompensasi dan sebagai variabel intervening adalah Kepuasan Kerja dan variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo kota Padang.?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo kota Padang.?
3. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo kota Padang.?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo kota Padang.?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo kota Padang.?

6. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reoksodiwiryo kota Padang.?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reoksodiwiryo kota Padang.?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reoksodiwiryo kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reoksodiwiryo kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reoksodiwiryo kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reoksodiwiryo kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reoksodiwiryo kota Padang

6. .Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reeksodiwiryo kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reeksodiwiryo kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Semangat Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reeksodiwiryo kota Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Rumah Sakit Tentara Dr. Reeksodiwiryo kota Padang yang berkaitan dengan Semangat Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja bagi karyawan

agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.