

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan. Salah satunya persaingan di dunia usaha terlebih usaha dalam bidang jasa yaitu jasa di bidang kesehatan yang mayoritas di rumah sakit, karena saat ini rumah sakit dituntut untuk menjalankan usaha secara efektif dan efisien agar tetap eksis berdiri dan tidak kalah dalam bersaing dengan rumah sakit lain yang sejenis dalam memperebutkan pangsa pasar. Rumah sakit merupakan sarana utama dan tempat penyelenggaraan pelayanan kesehatan memiliki peran besar dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Sebagai salah satu pusat pelayanan kesehatan rumah sakit dituntut untuk dapat selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang menggunakan dan memanfaatkan sarana kesehatan ini. Salah satu unsur yang harus diperhatikan oleh rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang prima adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan sebuah rumah sakit. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun telah banyak ditemukan dan digunakan teknologi modern secara otomatis, tetapi tanpa sumber daya manusia yang mendukung secara kualitas maka rumah sakit tidak akan berjalan dengan maksimal.

Pada dasarnya organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber-sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan, begitu pula dengan rumah sakit yang merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna (promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif) yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. (UU No. 44 Tahun 2009). Penyelenggaraan rumah sakit harus berdasarkan kepada nilai kemanusiaan, etika, profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak, anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan, keselamatan pasien, dan mempunyai fungsi sosial. Adapun jumlah rumah sakit di Kecamatan Bogor Timur dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Data Rumah Sakit Yang Ada di Kota Bogor Timur
Tingkat Golongan C

No	Nama Rumah Sakit	Tahun Berdiri
1	Bogor <i>Medical Center</i> Mayapada <i>Hospital</i>	2004
2	Bogor Senior Hospital	2012
3	RS Vania	2014

Sumber Data : Dinas Kesehatan Kota Bogor

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi perhatian dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang di iringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Maka dari itu perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia agar tercapainya setiap tujuan perusahaan.

Mauladi, dan Dihan (2015: 56) menyatakan terdapat pengaruh negatif *stress on the job* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin

tinggi *stress on the job* semakin rendah kinerja karyawan dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan *stress off the job* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *stress off the job* semakin rendah kinerja karyawan.

Rahmawati dan Irwan (2020:1) hasil ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,991, t_{tabel} sebesar 1,69389 dan nilai signifikan sebesar 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Perlu diciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan karyawan, mengingat bahwa stres kerja khususnya karyawan rumah sakit yang dimaksud masih menjadi penghalang dalam mencapai kinerja yang diharapkan masih ada lagi yang harus dipertimbangkan oleh seorang *manager* personalia yaitu sumber daya manusia.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja pegawai, instansi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, diantaranya yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, tanggung jawab, pengetahuan tentang pekerjaannya, dan pemanfaatan waktu kerja.

Berdasarkan data evaluasi yang dilakukan di akhir tahun 2020 diperoleh data bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan dimana

koordinasi kurang berjalan dengan baik, iklim kerja yang tidak berorientasi pada tim dan kurangnya penghargaan atas pencapaian kerja individu, disamping adanya budaya *like* dan *dislike* sangat dirasakan oleh karyawan dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Berikut data jumlah karyawan yang ada di Bogor *Medical Center* Mayapada *Hospital* sejak tahun 2015 hingga tahun 2019

Tabel 2
Jumlah Karyawan RS. Bogor Medical Center Mayapada Hospital
Periode Tahun 2015 s/d 2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2015	410
2	2016	426
3	2017	442
4	2018	424
5	2019	415

Sumber Data : SDM Bogor *Medical Center* Mayapada *Hospital*

Kinerja karyawan Bogor *Medical Center* Mayapada *Hospital* tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan Bogor *Medical Center* Mayapada *Hospital* dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian organisasi, dan kinerja disebut hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk memperbaiki kinerja karyawan Bogor *Medical Center* Mayapada *Hospital* tentu merupakan suatu

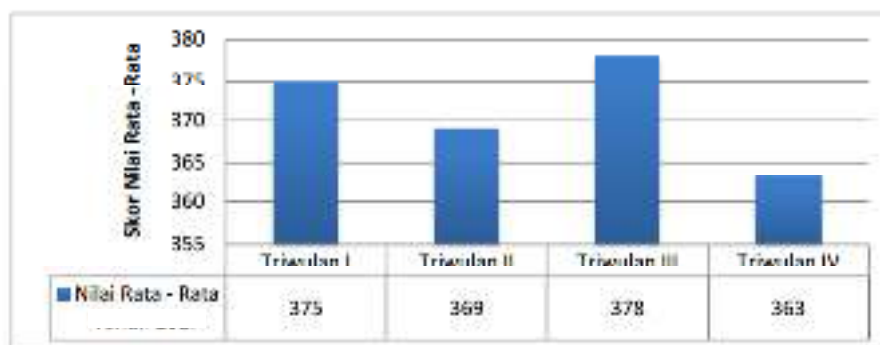
pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan Bogor *Medical Center Mayapada Hospital*.

Tabel 3
Rata-rata Kinerja Karyawan Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* Periode Tahun 2019 Selama 4 Triwulan

No	Triwulan	Nilai- Rata-Rata
1	Triwulan I	375
2	Triwulan II	369
3	Triwulan III	378
4	Triwulan IV	363

Sumber Data : SDM Bogor *Medical Center Mayapada Hospital*

Hal ini lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1 penilaian rata - rata kinerja karyawan :



Sumber : Bogor *Medical Center Mayapada Hospital*, 2019

Gambar 1
Data Penilaian Rata - Rata Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada gambar 1 dapat dilihat dari perkembangan kinerja di triwulan I dengan skor nilai rata - rata 375, akan tetapi pada triwulan II itu turun 0,06%, untuk triwulan III itu naik dengan skor nilai rata - rata 378 dan pada triwulan IV itu turun 0,15%. Hal ini menunjukkan bahwa

kinerja karyawan Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* mengalami Fluktuasi dalam penilaian kinerja karyawan.

Adapun permasalahan terhadap evaluasi kinerja karyawan pada Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* sesuai dengan tupoksinya masih terdapat permasalahan yaitu lambatnya penyampaian laporan kinerja karyawan, kurangnya disiplin kinerja karyawan, dan kinerja karyawan masih lamban dalam penyelesaian pekerjaan. Akan tetapi evaluasi terhadap kinerja karyawan Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui kinerja para karyawan Bogor *Medical Center Mayapada Hospital*, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja karyawan Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* yang menjadi tempat penelitian. Karyawan Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* sebagai aset dan unsur utama dalam pelaksanaan administrasi di Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan. Semua unsur sumber daya Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh karyawan sebagai penggerak utama jalannya operasional perusahaan.

Selain itu permasalahan ketidakhadiran karyawan dipengaruhi oleh kurang penghargaan dari perusahaan sebagai hasil kerjanya dan karyawan kurang dapat menikmati pekerjaan sesuai dengan kualifikasi, tunjangan kesejahteraan bagi karyawan belum sepenuhnya terealisasikan, perusahaan

kurang memperhatikan iklim perusahaan yang meliputi struktur organisasi dan perputaran karyawan yang jelas sehingga para karyawan tidak dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diembannya dan tidak mendapat penghargaan sesuai prestasi yang dicapai. Dengan demikian harapan terwujudnya situasi kerja yang kondusif belum dapat tercapai. Inilah fenomena yang menunjukkan urgensi dari penelitian ini akan dilakukan.

Dimana dalam setiap evaluasi kinerja karyawan dituntut dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat diterima sesuai rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain mempunyai kinerja yang tinggi. Tanpa kinerja yang baik dari karyawan *Bogor Medical Center Mayapada Hospital* sulit dalam proses pencapaian tujuannya. Evaluasi kinerja karyawan diperlukan bagi *Bogor Medical Center Mayapada Hospital* untuk mempersiapkan suatu sistem yang efektif untuk memperbaiki kuantitas dan kualitas karyawannya untuk dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Fenomena yang terjadi dilapangan, adalah belum optimalnya penilaian kinerja karyawan *Bogor Medical Center Mayapada Hospital*.

Berdasarkan laporan kinerja di *Bogor Medical Center Mayapada Hospital* dapat dilihat dari naik turunnya kinerja karyawan pada tahun 2019. Dalam faktor penilaian kinerja di *Bogor Medical Center Mayapada Hospital* yang terdiri dari pengetahuan kerja, kesadaran akan tugas, kepatuhan, kedisiplinan, kerjasama, mandiri, partisipasi, inovasi dan kreativitas,

bertanggung jawab, budaya pelayanan, etika kerja integritas dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas dilapangan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Maka dari itu *Bogor Medical Center Mayapada Hospital* juga dituntut untuk terus meningkatkan pelayanan kesehatan yang memuaskan untuk masyarakat. Pihak pimpinan juga perlu memperhatikan kondisi pegawainya yang seperti ini agar bisa menjaga profesionalitas pegawai.

Keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Lamatenggo dan Hamzah, (2012:102) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi, serta insentif dan imbalan.

Apabila stres yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi untuk

bekerja, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja Luthfan Atmaji (2011: 56).

Adapun fenomena atau permasalahan berkaitan stress kerja karyawan pada RS *Bogor Medical Center* Mayapada *Hospital* dapat dilihat dari data sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan yang kurang fokus terhadap pekerjaan yang menimbulkan hasil kerja tidak maksimal dan tidak tepat waktu dalam hal pelaporan hasil kerja.
2. Karyawan banyak yang mengalami sakit seperti fisik karyawan terlihat pucat karena bekerja terlalu over dan sering merangkat pekerjaan lain sehingga mudah lelah secara fisik saat bekerja.
3. Masih adanya komunikasi yang tidak efektif sehingga terjadi ketidaksamaan persepsi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain.
4. Masih ada karyawan yang kurang konsentrasi saat bekerja sehingga menyebabkan pekerjaan terbengkalai.

Selain stres kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sistem kompensasi. Handoko (2017:26) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Oleh karena itu sistem balas jasa dapat dilihat sebagai sistem yang berada pada hubungan timbal balik antara organisasi dengan karyawan.

Selain itu, organisasi selalu mengaitkan antara balas jasa dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa atau gaji yang diberikan karyawan kepada organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kelangsungan organisasi. Dari sisi karyawan/pegawai, balas jasa dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidupnya, terutama hidup sehari-hari.

Adapun fenomena atau permasalahan berkaitan dengan pemberian kompensasi pada RS *Bogor Medical Center Mayapada Hospital* dapat dilihat dari data sebagai berikut :

1. Pemberian remunerasi kepada karyawan belum memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan baik internal maupun eksternal sehingga karyawan dalam bekerja kurang semangat.
2. Remunerasi yang diterima tidak disesuaikan dengan lamanya bekerja hal ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena mereka merasa tidak ada penghargaan dari perusahaan terhadap pengabdianya kepada perusahaan tersebut.
3. Remunerasi yang diterima belum disesuaikan dengan kinerja yang dicapai sehingga karyawan merasa kecewa dan karyawan bekerja seadanya saja.

Juairiah dan Malwa (2017:161) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan semakin tinggi pemberian remunerasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selanjutnya penelitian Widandari dan Gilang (2019:1346) hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap remunerasi dengan dimensi gaji, tunjangan, benefit, insentif/bonus

secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu dengan tingkat stress yang tinggi dan kompensasi yang sesuai akan sangat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Berdasarkan teori dan beberapa penelitian dan permasalahan yang ditemui di saat ini, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Stress Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Bogor Medical Center Mayapada Hospital

B. Identifikasi Masalah

Atas dasar latar belakang di atas penulis mengidentifikasi masalah yang menjadi dasar penurunan kinerja karyawan, indentifikasi masalah tersebut antara lain yaitu :

1. Terjadinya penurunan kinerja berdasarkan data evaluasi karyawan
2. Lambatnya penyampaian kinerja
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan
4. Lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Kurangnya penghargaan dari perusahaan sebagai hasil kerja
6. Karyawan kurang dapat menikmati pekerjaan sesuai kualifikasi.
7. Kesejahteraan karyawan belum sepenuhnya terealisasi

C. Batasan Masalah

Berdasar dari uraian dan identifikasi masalah di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Tetapi secara teori kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*) dipengaruhi oleh stres kerja dan remunerasi sebagai variabel bebas (*Independent*). Penelitian ini

bertujuan mencari solusi dalam pemecahan masalah kinerja karyawan pada bagian perawat Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* dan variabel-variabel yang diduga mempengaruhinya, dalam hal ini adalah stress kerja dan remunerasi. Lingkup penelitian ini adalah karyawan pada bagian perawat Bogor *Medical Center Mayapada Hospital*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* ?
2. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* ?
3. Apakah stress kerja dan remunerasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bogor *Medical Center Mayapada Hospital*?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* .
2. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan pada Bogor *Medical Center Mayapada Hospital* .

3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan remunerasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bogor *Medical Center* Mayapada *Hospital* .

F. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

2. Kegunaan Praktik

a. Bagi Perusahaan / Rumah Sakit

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pihak rumah sakit yaitu berupa informasi tentang upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat stress kerja dan sistem remunerasi yang adil guna meningkatkan kinerja karyawan di RS. Bogor *Medical Center* Mayapada Hospital.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi

permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan teori yang didapat dibangku kuliah dengan dunia kerja dan dapat menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi yang memerlukan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka peneliti menjelaskan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan tinjauan pendapat hasil penelitian terdahulu, studi pustaka berkaitan dengan teori stres kerja, teori remunerasi dan teori kinerja, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang obyek dan lokasi penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, unit analisis, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengujian data dan metode analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis pembahas mengenai gambaran umum objek peneliti, analisa data, pembahasan dari analisa data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang dapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya