

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan daya saingnya. Tidak hanya dari sisi teknologi dan modal finansial, keberhasilan suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusianya (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu membantu dalam usaha mencapai tujuan (Palangda et al., 2025).

Dalam sektor pelayanan publik seperti rumah sakit, peran SDM menjadi semakin krusial. Peraturan nomor 4 tahun 2018 yang dikeluarkan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia mendefinisikan “Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.”

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik memiliki ketergantungan tinggi pada kinerja SDM-nya, khususnya perawat yang berinteraksi langsung dengan pasien dan menjadi penentu utama dalam membentuk persepsi terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Perawat berinteraksi langsung dengan pasien dan menjadi penentu utama terhadap persepsi kualitas pelayanan kesehatan (Ariyati et al., 2021).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan di tentukan oleh kinerja karyawan yang sangat penting bagi organisasi (Palangda et al., 2025). Kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja perawat menjadi suatu keharusan bagi manajemen rumah sakit untuk menjamin keberlangsungan pelayanan yang optimal (Ariyati et al., 2021).

Salah satu pendekatan penting dalam manajemen SDM adalah memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa di antaranya adalah kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga dan masyarakat (Ihsan et al., 2018). Penelitian oleh Insan & Damrus (2020) terhadap Rumah Sakit Umum Wulan Windy menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Kompensasi bukan hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga mencakup penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, fleksibilitas kerja, dan akses terhadap pelatihan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja menyebabkan penurunan kinerja perawat (Insan & Damrus, 2020).

Sementara itu, stres kerja menjadi faktor krusial lain yang turut memengaruhi performa kerja perawat. Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, Hambatan-Hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi

emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Ihsan et al., 2018). Dalam lingkungan kerja rumah sakit yang dinamis dan penuh tekanan, stres dapat muncul akibat beban kerja berlebih, ketidakseimbangan waktu kerja, dan konflik interpersonal. Insan & Damrus (2020) mengidentifikasi bahwa stres kerja memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windy. Tidak hanya itu, stres kerja yang berkelanjutan dapat menimbulkan ketidaknyamanan, berkurangnya semangat kerja dan menurunnya disiplin kerja karyawan.

Dalam hal ini disiplin kerja tidak kalah penting dalam menentukan kualitas kinerja SDM. Disiplin mencerminkan sikap karyawan dalam mematuhi aturan dan prosedur kerja. Penelitian oleh Sari & Atmajawati (2024) di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit X Surabaya menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap pembentukan budaya disiplin. Perawat yang merasa dihargai, memiliki komunikasi yang efektif dengan pimpinan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi (Sari & Atmajawati, 2024).

Hubungan antara kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja telah dikaji oleh berbagai penelitian. Dalam penelitian Sanbowo (2021) mengungkapkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan yang menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam sektor layanan kesehatan.

Dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan perlu ditunjang oleh pengelolaan SDM yang baik. Salah satu institusi pelayanan kesehatan yang terus

berupaya meningkatkan kualitas layanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif adalah Rumah Sakit Azra. Rumah Sakit Azra merupakan salah satu rumah sakit swasta yang cukup dikenal dan terpercaya di Kota Bogor. Berdiri sejak tahun 1994, Rumah Sakit Azra telah berkembang dari sebuah klinik menjadi rumah sakit umum tipe C yang menyediakan berbagai layanan kesehatan.

Rumah sakit perlu memastikan sistem kompensasi yang adil, pembagian beban kerja yang seimbang, serta penegakan disiplin yang konsisten. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh manajemen perusahaan. Untuk itu peneliti melakukan pra-survei pada perawat RS Azra guna untuk memperoleh gambaran awal mengenai persepsi perawat terhadap kompensasi, tingkat stres kerja, serta tingkat kedisiplinan kerja yang diterapkan, dan bagaimana ketiga faktor tersebut berkorelasi dengan kinerja perawat.

Tabel 1
Hasil Pra-survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Persentase	
		Ya	Tidak
1	Saya selalu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan sesuai dengan target jumlah harian yang telah ditetapkan.	100 %	0%
2	Pasien sering memberikan pujian atas kualitas pelayanan yang saya berikan	46%	53%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target, dalam batas waktu dan tenaga yang sudah direncanakan, tanpa harus lembur.	100 %	0%
4	Saya tidak meninggalkan tempat kerja sebelum tugas saya selesai.	100 %	0%
5	Saya sangat berhati-hati dalam menjalankan prosedur medis untuk menghindari kesalahan.	100 %	0%
6	Saya yakin keterampilan saya cukup untuk menghadapi situasi klinis yang rumit.	97%	3%
7	Saya tidak pernah menyembunyikan kesalahan kerja yang saya lakukan.	90%	10%
8	Saya inisiatif bertindak dan memberi ide tanpa menunggu perintah, serta mampu menyelesaikan masalah secara mandiri.	33%	67%

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap perawat di Rumah Sakit Azra, dapat disimpulkan bahwa kinerja individu perawat berada pada tingkat yang relatif tinggi. Hal ini tercermin dari kedisiplinan yang baik dalam hal kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan, serta ketelitian tinggi dalam menjalankan prosedur kerja sesuai standar operasional. Hasil survei juga menunjukkan adanya indikasi bahwa aspek inisiatif dan penghargaan eksternal terhadap perawat masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya persentase perawat yang secara aktif menunjukkan inisiatif untuk memberikan ide atau solusi tanpa menunggu perintah, serta terbatasnya apresiasi yang mereka terima dari pasien terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Dengan demikian, meskipun perawat telah menjalankan tugas utama dengan baik, peningkatan terhadap kualitas pelayanan yang bersifat interpersonal serta dorongan terhadap sikap proaktif dalam bekerja perlu menjadi perhatian manajemen agar kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal secara menyeluruh.

Tabel 2
Hasil Pra-survei Kompensasi

No	Pernyataan	Persentase	
		Ya	Tidak
1	Sistem penggajian di rumah sakit ini sudah cukup adil dan mencerminkan tingkat profesionalitas saya.	57%	43%
2	Saya mendapatkan insentif tambahan berdasarkan prestasi kerja atau pencapaian tertentu.	10%	90%
3	Saya mendapatkan tunjangan tambahan seperti shift malam atau risiko kerja diberikan dengan adil dan konsisten.	70%	30%
4	Saya mendapatkan semua fasilitas seperti seragam, APD, peralatan medis lengkap dan berfungsi baik, ruang istirahat perawat, loker pribadi, makan/minum saat shift dan mendapatkan pelatihan keperawatan.	90%	10%

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti (2025)

Kompensasi masih menjadi salah faktor yang menimbulkan ketidakpuasan perawat Rumah Sakit Azra, terutama yang berkaitan dengan sistem pemberian

insentif berbasis prestasi serta persepsi terhadap keadilan dalam penggajian. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan oleh pihak manajemen belum sepenuhnya mampu memberikan apresiasi yang layak atas kontribusi dan kinerja optimal yang telah ditunjukkan oleh para perawat. Ketidaksesuaian insentif antara beban kerja dan imbalan yang diterima, hal ini berpotensi menurunkan kinerja perawat. Oleh karena itu, perlunya evaluasi menyeluruh terhadap mekanisme kompensasi yang ada menjadi hal yang penting, agar mewujudkan sistem kompensasi yang berkeadilan, terbuka, serta mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 3
Hasil Pra-survei Stres Kerja

No	Pernyataan	Persentase	
		Ya	Tidak
1	Meskipun tuntutan pekerjaan sering berubah-ubah, saya tetap bisa beradaptasi dengan baik.	97%	3%
2	Ketika peran saya tumpang tindih dengan peran lainnya, saya bisa mengatasi dan menyelesaikan tugas tanpa merasa tertekan.	37%	63%
3	Tekanan dari rekan kerja tidak memengaruhi sikap profesional dan emosi saya saat bekerja.	97%	3%
4	Ketidakpastian dalam prosedur kerja tidak saya alami karena adanya sistem kerja yang teratur.	43%	57%
5	Saya merasa bebas menyampaikan pendapat tanpa khawatir mendapat tekanan dari pimpinan.	40%	60%

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti (2025)

Di sisi lain tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Azra masih cukup tinggi akibat tumpang tindih peran, ketidakjelasan prosedur kerja, dan terbatasnya ruang untuk menyampaikan pendapat. Kondisi ini menunjukkan bahwa manajemen organisasi, terutama dalam hal pengaturan peran, prosedur dan komunikasi perlu dibenahi guna mengurangi beban psikologis perawat dan menciptakan kinerja perawat lebih kondusif.

Tabel 4
Hasil Pra-survei Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Persentase	
		Ya	Tidak
1	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan	100%	0%
2	Saya menggunakan waktu kerja saya dengan maksimal tanpa kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.	100%	0%
3	Saya tidak pernah absen tidak kerja tanpa keterangan resmi.	100%	0%
4	Saya tidak pernah melakukan pelanggaran yang dibuat oleh manajemen.	33%	67%
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.	40%	60%

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti (2025)

Meskipun tingkat kedisiplinan perawat dalam hal kehadiran menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan seluruh reponden selalu hadir tepat waktu dan tidak melakukan absensi tanpa keterangan resmi, namun masih terdapat kelemahan dalam hal konsistensi kepatuhan terhadap aturan manajemen yang berlaku serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab perawat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan formal belum sepenuhnya diikuti oleh kedisiplinan fungsional, sehingga perlu adanya penguatan dalam pengawasan internal dan pembinaan berkelanjutan untuk memastikan seluruh aspek kedisiplinan kerja dapat diterapkan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan, menunjukkan adanya indikasi bahwa kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan tingkat kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Azra. Setiap variabel terlihat adanya indikator-indikator yang belum optimal, yang diduga berkontribusi terhadap variasi dalam kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja perawat, dengan harapan hasilnya dapat

menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** Studi Kasus Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Azra.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Pemberian insentif tambahan berdasarkan prestasi kerja atau pencapaian tertentu belum terlaksana secara optimal.
2. Tumpang tindih peran dalam pelaksanaan tugas masih menimbulkan tekanan.
3. Prosedur kerja belum sepenuhnya berjalan secara teratur.
4. Kebebasan dalam menyampaikan pendapat belum sepenuhnya tercipta.
5. Masih terdapat pelanggaran terhadap aturan yang ditetapkan oleh manajemen.
6. Penyelesaian pekerjaan belum selalu sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.
7. Kualitas pelayanan yang diberikan belum secara konsisten mendapatkan apresiasi dari pasien.
8. Tingkat inisiatif dalam bertindak dan menyelesaikan masalah secara mandiri masih rendah.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup kajian agar lebih terfokus dan sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian hanya dilakukan di lingkungan Rumah Sakit Azra dengan subjek penelitian yang terdiri dari perawat yang bertugas di ruang rawat inap. Variabel-variabel yang diteliti bersumber dari faktor lingkungan internal yaitu kompensasi dan faktor perilaku kerja meliputi stres kerja dan disiplin kerja. Data yang dikumpulkan dibatasi pada persepsi perawat yang diperoleh melalui kuesioner.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat, dan informasi yang jelas bagi pembaca, adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit Azra

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar kebijakan dalam meningkatkan kinerja perawat melalui pengelolaan kompensasi yang adil, stres kerja, dan disiplin kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perawat dan mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman, mengasah pola pikir secara sistematis, serta mengevaluasi kemampuan dalam mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi dalam penelitian tugas akhir, skripsi, atau penelitian lanjutan, bagi yang tertarik pada

topik kinerja karyawan, kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja di sektor pelayanan kesehatan.

G. Sistematika Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika secara garis besar. Adapun sistematika penelitian skripsi sebagai berikut :

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan kajian literatur mengenai teori-teori yang melandasi variabel-variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang meliputi lokasi penelitian, jenis penelitian, variabel penelitian dan pengukurannya menggunakan skala *likert*, serta populasi dan sampel yang ditentukan dengan teknik sampel jenuh. Selanjutnya, dijelaskan metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik

analisis data yang terdiri dari uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas), analisis statistik deskriptif, analisis koefisien korelasi, analisis regresi berganda, uji hipotesis yang mencakup uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) serta analisis koefisien determinasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menguraikan profil rumah sakit azra, profil responden, hasil analisis data yang terdiri dari terdiri dari hasil uji instrumen, hasil uji asumsi klasik, uji statistik deskriptif, hasil uji koefisien korelasi, hasil uji regresi berganda, hasil uji hipotesis, hasil koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi, yang memuat kesimpulan hasil penelitian berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya serta saran bagi manajemen rumah sakit dan peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini memuat sumber-sumber relevan untuk mendukung kerangka teoritis dan metodologi, dengan daftar pustaka yang merujuk pada literatur kredibel dan terkini sesuai pedoman sitasi APA Style.