

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah sumber daya yang harus disediakan pembiayaannya untuk imbalan atas pekerjaan dan jasa-jasanya kepada organisasi/perusahaan. Imbalan tersebut pada dasarnya merupakan penghargaan, dan sekaligus ganjaran agar memberikan kontribusinya secara maksimal pada usaha mencapai tujuan organisasi/perusahaan(Nanawi 1998:40). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Kompensasi merupakan pemberian upah yang memadai dan adil kepada para karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi pada karyawan tidak hanya menentukan standar kehidupannya saja, namun juga sebagai indikasi keberhasilan dalam bekerja dan sebagai pengabdian terhadap perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif membutuhkan suatu keseimbangan antara gaji dan tunjangan. *Financial* langsung adalah gaji yang diberikan secara periode bulan atau harian yang diterima oleh karyawan. Dan *financial* tidak langsung adalah tunjangan yang meliputi beberapa unsur bukan gaji tetapi seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan biaya pensiun.

Rumah sakit dikatakan sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena di dalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat regulasi karena banyak regulasi/peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit.

Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan adalah Rumah sakit B milik Pemerintah Daerah Kabupaten Bangkalan didirikan pada tahun 1957 dengan nama Rumah Sakit Umum Bangkalan, yang merupakan kelanjutan dari rumah sakit di jalan Mayjen Sungkono Bangkalan yang sekarang ditempati asrama Kodim Bangkalan. Adanya masalah mengenai pemberian kompensasi yang dapat dijelaskan faktor-faktornya yaitu berupa gaji, tunjangan dan komisi yang dinilai kurang memuaskan bagi kesejahteraan karyawan dan jasa pelayanan rumah sakit yang kurang memadai dan agar mendapatkan hati masyarakat bahwa Rumah Sakit Syarifah Ambami Rato Ebu memiliki mutu yang baik. Tenaga paramedis adalah orang yang memberikan dedikasinya sebagai perawat yang merawat pasien, bukanlah hal yang mudah untuk memberikan waktu yang penuh untuk menjaga dan merawat pasien dengan sebaik mungkin. maka untuk pelayanan dapat bekerja dengan maksimal diberlakukan sistem dalam waktu yang sudah ditetapkan. Untuk memberikan kontribusinya dalam bentuk pelayanan terhadap pasien atau diharapkan juga ruang lingkup masyarakat rumah sakit tersebut.

Rumah Sakit Syarifah Ambami Rato Ebu memiliki 384 tenaga kesehatan yang dibagi menjadi 3 bagian yaitu *Tenaga Medis/Medical Energy, Paramedis Perawat/Paramedis Treatment, dan Paramedis Non Perawat*. Tenaga kesehatan yang meliputi sebagai, medis (dokter), paramedik (perawat) dan paramedis non keperawatan yaitu apoteker, analis kesehatan, asisten apoteker, ahli gizi, fisioterapis, radiographer, perekam medis. Sedangkan tenaga non kesehatan yaitu, bagian keuangan, administrasi, personalia dll.

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikan dalam hal sumber daya manusia. Terpenuhi kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja tenaga paramedis. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999:2) arti kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab seseorang sehingga menghasilkan dengan baik secara kualitas dan kuantitas merupakan hasil kerja dari orang tersebut (Mangkunegara, 2000:67).

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel yang terdiri dari gaji, komisi dan tunjangan terhadap kinerja tenaga paramedis?
2. Variabel kompensasi manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja tenaga paramedis?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan beberapa tujuan yaitu :

1. Ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga paramedis di Rumah Sakit Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan.
2. Ingin mengetahui variabel kompensasi yang dominan terhadap kinerja tenaga paramedis di Rumah Sakit Rato Ebu Bangkalan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat bermanfaat bagi :

1. Rumah Sakit Umum Daerah Bangkalan

Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perusahaan cara signifikan terhadap pelayanan bidang jasa bagi masyarakat sekitar.

2. Universitas

Sebagai sarana implementasi dalam mencetak lulusan yang handal dan mampu menyusun karya ilmiah.

3. Peneliti Sendiri

Diharapkan peneliti mampu menerapkan ilmu yang diperoleh dengan berdasarkan teori yang sudah dipelajari selama perkuliahan dan mampu sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah.