

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang sangat kompleks yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan melalui pendekatan pemeliharaan (*promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku tanpa memandang agama, golongan dan kedudukan. Guna melakukan tugas dan fungsinya rumah sakit harus mampu membiayai hidupnya, sehingga citra rumah sakit bergeser dari fungsi sosial menjadi fungsi ekonomis. Citra rumah sakit yang dahulu semata-mata berfungsi sosial tampak mulai mengalami pergeseran, dimana kini rumah sakit lebih dikenal sebagai organisasi “sosial-ekonomis” Artinya rumah sakit akan mempergunakan kaidah ekonomi dalam pengelolaannya sehingga akan menunjukkan ciri-ciri bisnis rumah sakit, yang antara lain ditunjukkan adanya kesadaran tinggi tentang perhitungan biaya dan laba, serta semakin dibutuhkannya manajemen yang profesional.

Didorong dengan adanya keadaan seperti itu, timbul iklim kompetisi yang ketat antar rumah sakit. Iklim inilah yang mendorong para praktisi manajerial rumah sakit mengembangkan kiat-kiat strategis, agar rumah sakitnya memenangkan persaingan , tanpa melupakan etika yang berlaku. Salah satu caranya memenangkan persaingan, tanpa melupakan etika yang berlaku. Salah satu caranya adalah dengan peranan/fungsi manajerial dalam mengelola sumber daya manusia (MSDM) agar seluruh karyawan mampu menunjukkan loyalitas

terhadap organisasi dan kinerja terbaiknya yaitu pelayanan menjadi prioritas utama bagi setiap rumah sakit.

Dari fenomena tersebut manajemen rumah sakit perlu mempertimbangkan bagaimana upaya-upaya mensinergikan antar visi dan misi rumah sakit dengan keinginan dan tujuan individual karyawan.

RS. PKU Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan sebagai Ketua Persyarikatan Muhammadiyah atas inisiatif muridnya, K.H. Sudjak, yang pada awalnya berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum *dhuafa*'. Pendirian pertama atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

Pada tahun 1928 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi ke Jalan Ngabean No.12 B Yogyakarta (sekarang Jalan K.H. Ahmad Dahlan). Pada tahun 1936 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi lagi ke Jalan K.H. Dahlan No. 20 Yogyakarta hingga saat ini. Pada tahun 1970-an status klinik dan poliklinik berubah menjadi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Bersamaan dengan berkembangnya berbagai amal usaha di bidang kesehatan, termasuk di dalamnya adalah RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta maka Pimpinan Pusat perlu mengatur gerak kerja dari amal usaha Muhammadiyah bidang kesehatan

melalui Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 86/SK-PP/IV-B/1.c/1998 tentang Qaidah Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Kesehatan. Dalam Surat Keputusan tersebut diatur tentang misi utamanya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat agar dapat mencapai derajat kesehatan yang lebih baik, sebagai bagian dari upaya menuju terwujudnya kehidupan yang sejahtera dan sakinah sebagaimana dicita-citakan Muhammadiyah. Qaidah inilah yang menjadi dasar utama dalam menjalankan organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Berbagai perubahan yang berkembang di luar lingkungan maupun yang terjadi secara internal di dalam organisasi RS PKU Muhammadiyah, tentang keselamatan pasien, keterbatasan akses pelayanan kesehatan pada sebagian masyarakat tertentu, perkembangan ilmu dan teknologi, *huge burden disease*, hingga semakin terbukanya batas-batas informasi yang berimbas terhadap makin kritisnya pelanggan terhadap pelayanan kesehatan serta perubahan regulasi pemerintah, diantisipasi dengan berbagai langkah dari perbaikan sarana prasarana dan Sumber Daya Insani, sehingga menjadikan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta selain mampu bersaing dengan sarana pelayanan kesehatan yang lain juga patuh terhadap regulasi pemerintah.

Menurut Priansa (2014:290) Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat bergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roedan Byars (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Hasil penelitian I Putu Purnama, Ni Wayan Pujiati (2006) dan Badera Harta (2015), menyatakan bahwa kompensasi finansial sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Santoso (2015) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan modifikasi atau pengembangan dari penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Intan Kusumaningtyas dan Alwi Suddin (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh: (1) kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja, (3) motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (4) kompensasi finansial yang dimoderasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (5) kompensasi non finansial yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Manfaat praktis yang

diharapkan adalah sebagai sumbangan informasi bagi RS PKU Muhammadiyah Gamping tentang adanya pengaruh kompensasi baik secara finansial maupun non finansial yang dimoderasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping, dengan mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial yang dimoderasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diharapkan kebijakan yang diambil oleh RS PKU Muhammadiyah Gamping berorientasi pada variabel tersebut.

#### B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja RS PKU Muhammadiyah Gamping?
3. Apakah kompensasi finansial yang dimoderasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping?
4. Apakah kompensasi non finansial yang dimoderasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping?

#### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping.

2. Untuk menganalisis kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping.
3. Untuk menganalisis kompensasi finansial yang dimoderasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping.
4. Untuk menganalisis kompensasi non finansial yang dimoderasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping.

#### D. Manfaat Penelitian

##### 1) Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

##### 2) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.