

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran manusia begitu penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, pencapaian tujuan organisasi dapat mudah dicapai jika organisasi memiliki sumberdaya manusia yang berpengalaman dan handal dalam bidangnya. Edison, dkk (2017) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengharuskan anggotanya fokus melalui langkah startegis dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan menuju pengoptimalan tujuan dari sebuah organisasi. Penelitian Hasibuan (2009) dalam Edison, dkk (2017) menjelaskan perkembangan sumber daya manusia (SDM) didorong oleh peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang atau jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu upaya sumberdaya manusia secara maksimal diperlukan dalam menghadapi fenomena dengan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang dibuat oleh suatu organisasi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Abdullah Maruf (2014). Kinerja merupakan pencapaian hasil pekerjaan yang dilihat secara kuantitas dan kualitas yang dipenuhi oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya yang sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009) dalam Tanaya & Suci (2021). Kinerja perusahaan rumah sakit merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya rumah sakit untuk mencapai tujuan organisasi karena kinerja perusahaan merupakan faktor utama dalam pelayanan rumah sakit. Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan, di tuntut untuk dapat memberi pelayanan yang terus meningkat kualitas pelayanannya, tanpa kinerja yang baik dan optimal tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan apa yang diharapkan.

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran (fisik, bentuk, dan nilai) dan masukan (tenaga kerja). Iswadi (2020). Sedangkan produktivitas kerja menurut Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan.

Produktivitas karyawan rumah sakit merupakan pencapaian yang ditetapkan oleh target rumah sakit dimana produktivitas yang dimaksud adalah memiliki semangat kerja yang tinggi, efisien terhadap waktu, berani mengambil risiko dan tanggung jawab terhadap kondisi dan fasilitas pendukung seperti komputer dan sistem informasi bagi karyawan rumah sakit.

Selain produktivitas, lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya Kariyamin et al., (2020). Lingkungan yang dimaksud dapat mengalami perubahan-perubahan sehingga rumah sakit bisa beradaptasi. Organisasi akan mengalami kemunduran apabila organisasi tersebut tidak melakukan perkembangan dan menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang stabil menumbuhkan rasa aman dan memungkinkan proses kinerja dapat berjalan dengan efektif.

Salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas adalah lingkungan kerja yang menyenangkan yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Situasi ini menciptakan harapan yang tinggi dikalangan karyawan untuk lingkungan kerja yang baik dalam hal kenyamanan, kebersihan, keamanan maupun adanya kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan Tanaya & Suci, (2021)

Beberapa peneliti yang dilakukan dilakukan oleh penelitian sebelumnya menyatakan bahwa produktivitas dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Serupa dengan penelitian Haang et al., (2020) menegaskan bahwa produktivitas memiliki pengaruh simultan

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat Y, 2017) dan (Andriyani et al., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit.

Program remunerasi menjadi bagian penting bagi karyawan maupun rumah sakit. Remunerasi berarti pembayaran/penghargaan bisa juga disebut imbalan yang mana istilah imbalan dalam bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Salah satu upaya untuk memotivasi produktivitas kinerja karyawan rumah sakit dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui remunerasi. Dengan adanya program remunerasi ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja rumah sakit. Dalam penelitian (Hartati., dkk 2019) menungkap apabila remunerasi yang mereka terima kurang maka mereka tidak merasa puas kinerja mereka menurun dan tidak termotivasi dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit, sehingga kualitas pelayanan dan kegiatan organisasi tidak tercapai dan berdampak pada meningkatnya kinerja rumah sakit.

Dari teori diatas terlihat banyak penelitian tentang produktivitas dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja perusahaan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti mencoba mengembangkan variabel penelitiannya, seperti memunculkan teori agensi (*agency theory*) dengan memasukkan variabel moderating yaitu remunerasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan di lakukan tergolong masih baru dan belum banyak di lakukan oleh penelitian terdahulu. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Produktivitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderating”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian permasalahan yang telah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah produktivitas berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit?
3. Apakah produktivitas berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit dengan remunerasi sebagai variabel moderating?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit dengan remunerasi sebagai variabel moderating?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah produktivitas berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit.
3. Untuk mengetahui apakah produktivitas berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit dengan remunerasi sebagai variabel moderating.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit dengan remunerasi sebagai variabel moderating.

1.4 Manfaat Penelitian

Bedasarkan dari tujuan penelitian, maka penelitian yang dilakukan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan saran, masukan dan pertimbangan pengambilan keputusan Direktur Utama Rumah Sakit agar mengeluarkan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan berkaitan dengan remunerasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya program studi Akuntansi yang di harapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam memahami Pengaruh Produktivitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderating