

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Sigalingging, (2020) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada rumah sakit umum kabanjahe” dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan rumah sakit umum. Persamaan dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan produktivitas dengan menambah dua variabel lain, perbedaannya yaitu menguji pengaruh antara produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja rumah sakit

Penelitian lain yang dilakukan oleh Andriyani et al., (2020) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: studi pada rumah sakit islam banjarmasin.” dengan metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan peneliti yaitu terdapat satu variabel yang sama (lingkungan kerja).

Antari & Sudana, (2016) melakukan penelitian dengan judul “ Startegi dan pengukuran kinerja badan rumah sakit umum tabanan dengan pendekatan balance scorecard” hasil penelitian menunjukkan startegi peningkatan kinerja keuangan dapat tercapai dengan baik sedangkan startegi peningkatan mutu pelayanan belum mencapai hasil yang diinginkan karena kualitas pelayanan yang kurang baik. Perbedaan dengan peneliti terdahulu yaitu fokus kinerja keuangan melalui balance scorecard dan penelitian yang akan dilakukan mengenai remunerasi.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Agency Theory (Teori Agensi)

Teori Agensi atau Agency Theory menjelaskan tentang hubungan keagenan sebagai suatu kontrak yang mana satu atau lebih principal (pemilik) menggunakan agen lain (manajer) untuk menjalankan aktifitas perusahaannya Jensen & Meckling, (1976). Dalam Hapsari, (2022). Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, (2017) menyatakan bahwa hubungan keagenan muncul ketika satu atau lebih principal mempekerjakan agent untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut.

Menurut susanto (2006) dalam Yushita, (2012) hubungan prinsipal dan agen sering ditentukan dengan angka akuntansi. Hal ini memicu agen untuk memikirkan bagaimana akuntansi tersebut dapat digunakan sebagai sarana untuk memaksimalkan kepentingannya. Teori agensi mengasumsikan bahwa semua individu bertindak atas kepentingan mereka sendiri. Karena perbedaan kepentingan ini masing-masing pihak berusaha memperbesar keuntungan bagi diri sendiri. Principal menginginkan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan manajer (agent) menginginkan kepentingannya dapat terpenuhi dengan pemberian remunerasi/bonus yang sebesar-besarnya atas kinerjanya. Hasibuan, (2013) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Anna, (2011) Rumah sakit sebagai suatu entitas bisnis tidak lepas dari dukungan sistem akuntansi yang memadai dalam pengelolaan keuangan dan administrasinya. Di dalam sistem akuntansi terdapat elaborasi prosedur, form, dan sumber daya manusia. Keefektifan rumah sakit dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang senantiasa bergerak dinamis. Oleh karena itu persentuhan sistem akuntansi dengan sumberdaya manusia tidak dapat dihindarkan. Perusahaan merupakan organisasi yang terdiri dari banyak pihak. pihak-pihak terhimpun dari suatu organisasi yang berusaha untuk mengkolaborasikan semua sumberdaya yang ada untuk tujuan yang telah di tetapkan. Pencapaian tujuan ini

merupakan hal yang krusial bagi perusahaan/instansi. karena proses pencapaiannya harus dilakukan secara efektif dan efisien. Startegi perusahaan untuk mencapai tujuannya harus tepat, mengingat bisa jadi proses pencapaiannya melibatkan banyak pihak dalam organisasi.

2.2.2 Kinerja Rumah Sakit

Pranata et al., (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai perusahaan dalam pekerjaannya, baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas dan tujuan perusahaan. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh organisasi dan dilaksanakan oleh manajemen dan karyawan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi Abdullah Maruf (2014), sedangkan Aditya dan Utami (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja adalah suatu tingkatan yang dicapai dari hasil atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Bedasarkan definisi diatas, kinerja rumah sakit bisa dilihat dari hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas dari hasil yang dilakukan sesuai dengan kreteria yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan. Suatu keberhasilan yang ingin dicapai dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja anggotanya. Tanya dan Suci (2021) mengungkapkan kinerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Ayunistia & Sparwati, (2015) menyebut keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Rendahnya kinerja rumah sakit dapat dilihat dari mutu pelayanan yang kurang baik Antari & Sudana, (2016). Menurut Sigalingging, (2020) lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja maka, lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi karena sangat berpengaruh kinerja. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja rumah sakit menurut Simanjutak dalam Adiprasetyo, (2020) antara lain:

1. Pelatihan, Pelatihan yang dimaksud yaitu untuk keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.
2. Kemampuan, Kemampuan yang dimaksud yaitu keadaan fisik dan mental dalam hal ini sangat penting bagi organisasi rumah sakit sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja rumah sakit yang nantinya akan berdampak pada mutu pelayanan.
3. Hubungan atasan dan bawahan, Hubungan atasan dan bawahan dalam hal ini dimaksud mempengaruhi aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan. Bagaimana pemimpin memandang bawahan dan seberapa kontribusi bawahan dalam penentuan tujuan.

Darmawan (2016) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas yang dimaksud yaitu meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas, kuantitas yang dimaksud yaitu output serta seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu ini mencakup sejauh mana karyawan dapat mengikuti intruksi, inisiatif, sikap terhadap atasan serta karyawan lain saat melakukan pekerjaan dan kerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. Kebutuhan pengawasan, kebutuhan pengawasan yang dimaksud adalah kejujuran dalam bekerja serta disiplin dalam bekerja.

Dari literatur-literatur diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja rumah sakit dapat ditempuh dengan beberapa cara, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kebutuhan pengawasan. Oleh karena itu kinerja rumah sakit dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan tanggungjawab mereka. Selain itu, direktur atau manajer rumah sakit diharapkan untuk mendukung kontribusi karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.3 Produktivitas

Produktivitas kerja menurut Mathis dan Jackson (1976) dalam Agustin (2014) diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan juga berguna untuk melihat produktivitas sebagai satu kesatuan membandingkan input dan hasil untuk menunjukkan nilai tambah yang disediakan oleh organisasi atau ekonomi. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Iswadi (2020) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang dipakai untuk menaikkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Setiap pemimpin selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu organisasi sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam bekerja.

Produktivitas rumah sakit merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh pemilik. apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan rumah sakit pemimpin harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu. Aspek sumber daya manusia (SDM) juga dapat menjadi tolak ukur tingkat produktivitas karyawan. Apabila tingkat sumberdaya manusia dalam organisasi itu tinggi, maka tingkat produktivitas karyawan lebih mudah meningkat. Sebaliknya, apabila tingkat sumber daya organisasi itu rendah, maka tingkat produktivitas karyawan akan sulit meningkat. Oleh karena itu bagi setiap pemimpin harus lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumberdaya manusia yang dimiliki. Dengan tujuan agar harapan serta tujuan tercapai.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu organisasi/perusahaan perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Menurut R. Aditya, H. N. Utami, (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain :

1. Umur
2. Tingkat pendidikan
3. Pengalaman bekerja
4. Upah
5. Curahan tenaga kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya sebab orang tersebut akan memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas. Begitu pun sebaliknya, jika pendidikan seseorang rendah maka wawasan dan pengetahuannya juga akan rendah sehingga akan berdampak kepada menurunnya produktivitas kerja. Pendidikan tidak hanya akan menambah wawasan dan pengetahuan tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas Ukkas, (2017)

2.2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan efisiensi kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik dan sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Widiasworo dalam Novriani Gultom & Nurmaysaroh, (2021) menyebutkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Lingkungan yang dimaksud dapat berubah, sehingga memungkinkan organisasi bisa beradaptasi. Jika organisasi tidak berkembang dan menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya

maka organisasi tersebut akan mengalami kemunduran. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan kinerja dapat berjalan dengan efektif.

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya tingkat kinerja yang maksimal. Kondisi ini membuat para karyawan berharap besar pada suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dari segi kenyamanan, kebersihan, keamanan maupun adanya kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja dapat dilihat dari kebersihan, keamanan, hubungan antar kerja. Kebersihan sangat mempengaruhi kesehatan serta kondisi para karyawan. Kebersihan yang dimaksud meliputi kebersihan peralatan medis seperti membuang barang yang sudah tidak terpakai. Hal ini bisa menyebabkan kinerja rumah sakit menurun.

Pemimpin perlu meningkatkan keamanan karyawan. Keamanan disini misalnya memakai masker saat akan bertemu dengan pasien. Selain keamanan, hubungan antar kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan lingkungan kerja. Hubungan antar kerja perlu dijaga sebaik mungkin, apabila hubungan antar karyawan baik, kondisi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih mudah terelesaikan. Hal ini akan berdampak bagi kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedarmayanti dalam Al Vizha, (2020) menjelaskan lingkungan kerja sebagai keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, berikut indikatornya :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Penggunaan warna
4. Keamanan kerja
5. Hubungan karyawan

Menurut Wirawan dalam Al Vizha, (2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Tempat

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan, hal itu dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

2. Peralatan

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Proses kerja

Proses kerja adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alamiah dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab.

2.2.5 Remunerasi

Menurut Mondy dan Noe (2010) dalam Apriyanti, (2018) remunerasi adalah sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

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. Dengan adanya program remunerasi ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja rumah sakit.

Dalam penelitian Hartati., dkk (2019) menungkap apabila karyawan ataupun rumah sakit menanggapi remunisasi yang mereka terima kurang maka kepuasan kinerja mereka menurun dan tidak termotivasi dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit, sehingga mutu pelayanan dan capaian organisasi tidak tercapai. Agustin, (2014) rendahnya produktivitas kerja dapat dikarenakan adanya kompensasi yang tidak sesuai dalam bekerja.

Dalam hal ini kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Adapun indikator remunerasi menurut Apriyanti, (2018) adalah sebagai berikut :

1. Gaji, pembayaran tunai pada karyawan (pendapatan langsung) yang bersifat tetap dan rutin setiap bulan.
2. Tunjangan Kinerja, Berupa insentif atau bonus sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja perusahaan. Jumlah didasarkan pada pencapaian tujuan dan dibayarkan secara berkala sesuai pedoman organisasi.
3. Program Kesehatan, dalam bagian ini mengacu pada keadaan perorangan dengan diberikan remunerasi dan disesuaikan dengan keadaan yang mungkin keuangan organisasi.
4. Program Pensiun, komponen tersebut dapat berupa tunjangan karyawan atau tunjangan asuransi, penghargaan masa kerja, dana pensiun, tunjangan perjalanan dinas dan lain-lain.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Produktivitas Terhadap Kinerja Rumah Sakit

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran (fisik, bentuk, dan nilai) dan masukan (tenaga kerja). Iswadi (2020). Menurut Ukkas (2017) produktivitas dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas. 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 merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh para karyawan apabila ingin mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan pelayanan rumah sakit pemimpin harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu. Aspek

sumber daya manusia (SDM) juga dapat menjadi tolak ukur tingkat produktivitas perusahaan. Apabila tingkat sumberdaya manusia dalam organisasi itu tinggi, maka lebih mudah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, apabila tingkat sumber daya organisasi itu rendah, maka tingkat produktivitas perusahaan akan sulit meningkat. Oleh karena itu bagi setiap pemimpin atau direktur rumah sakit harus lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumberdaya manusia yang dimiliki. Dengan tujuan agar harapan serta tujuan tercapai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Haang et al., 2020) mengatakan bahwa produktivitas memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal itu didukung oleh penelitian Batu Bara (1989) dalam (Agustin, 2014) menyatakan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kualitas tenaga kerja dan pengupahan sehingga akan mempengaruhi kualitas pengembangan karir kinerja perusahaan. Berdasarkan studi literatur yang telah dipaparkan, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh produktivitas terhadap kinerja rumah sakit

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit

Menurut (Sigalingging, 2020) salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1996) dalam (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugas yang di berikan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja karyawan rumah sakit. Lingkungan yang dimaksud dapat mengalami perubahan-perubahan sehingga karyawan rumah sakit bisa beradaptasi. Organisasi karyawan rumah sakit akan mengalami kemunduran apabila organisasi tersebut tidak melakukan perkembangan dan menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan kinerja dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

Kondisi ini membuat para karyawan rumah sakit berharap besar pada suatu kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, bersih, dan aman memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Novriani dan Nurmaysaroh (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang diciptakan tidak nyaman maka pekerja akan cepat merasa lelah dan hal tersebut akan berakibat pada kinerja yang terus menurun. Lingkungan kerja yang menyenangkan bisa menjadi salah satu kunci bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sigalingging, 2020) menyatakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan rumah sakit sehingga karyawan rumah sakit termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif, kurang nyaman atau tidak memadai maka akan menurunkan semangat kerja hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit.

Penelitian (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian (Tanya dan Suci 2021). Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat Y, 2017), (Ahmad, 2013), dan (Andriyani et al., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Berdasarkan studi literatur yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja rumah sakit

2.3.3. Hubungan Produktivitas terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderating.

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 rumah sakit dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui remunerasi. Dengan adanya program remunerasi ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja rumah sakit.

Dalam penelitian (Hartati., dkk 2019) menungkap apabila karyawan ataupun rumah sakit menanggapi remunerasi yang mereka terima kurang maka kepuasan kinerja mereka menurun dan tidak termotivasi dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit, sehingga mutu pelayanan dan capaian organisasi tidak tercapai.

(Agustin, 2014) rendahnya produktivitas kerja dapat dikarenakan adanya kompensasi yang tidak sesuai dalam bekerja. Dalam hal ini kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. penelitian Novriani dan Nurmayasroh (2021). Produktivitas secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Haang et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanti, 2018) dan (Dina, 2015) menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Yosia, & Bambang (2016) mengatakan kebijakan remunerasi dapat dijadikan sebagai salah satu bentuk variabel moderating yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara dua variabel bebas dan terikat.

H₃: Terdapat pengaruh produktivitas terhadap kinerja rumah sakit dengan remunerasi sebagai variabel moderating.

2.3.4. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderating.

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 rumah sakit dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui remunerasi.

Dengan adanya program remunerasi ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja rumah sakit. Dalam penelitian (Hartati., dkk 2019) menungkap apabila karyawan ataupun rumah sakit menanggapi remunerasi yang mereka terima kurang maka kepuasan kinerja mereka menurun dan tidak termotivasi dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit, sehingga mutu pelayanan dan capaian organisasi tidak tercapai.

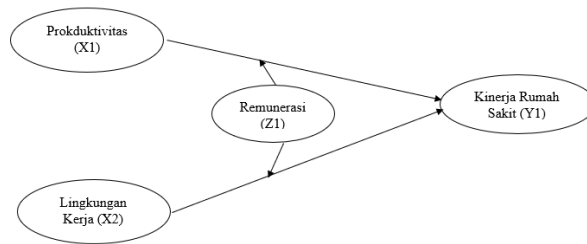
Upaya untuk memotivasi kinerja rumah sakit menurut (Sigalingging, 2020) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya tingkat kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja dapat dilihat dari kebersihan, dan hubungan antar kerja. Kebersihan sangat mempengaruhi kesehatan serta kondisi para karyawan rumah sakit. Kebersihan yang dimaksud meliputi kebersihan peralatan hal ini bisa menyebabkan kinerja rumah sakit menurun. Selain kebersihan, hubungan antar kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan lingkungan kerja. Hubungan antar kerja perlu dijaga sebaik mungkin, apabila hubungan antar karyawan baik, kondisi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih mudah terelesaikan. Hal ini akan berdampak bagi kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Didukung oleh teori (Suparwati & Afada, 2015) hubungan antar pemimpin dengan bawahan juga harus terjalin dengan baik, bagaimana cara pemimpin itu bisa memimpin, menggerakkan dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan sesuatu agar bisa mencapai hasil yang diharapkan.

Penelitian oleh (Andriyani et al., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanti, 2018) dan (Dina, 2015) menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Yosia, & Bambang (2016) mengatakan kebijakan remunerasi dapat dijadikan sebagai salah satu bentuk variabel moderating yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara dua variabel bebas dan terikat.

H4: Terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit dengan remunerasi sebagai variabel moderating.

2.4 Kerangka Penelitian

Untuk memperjelas hubungan antara produktivitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja rumah sakit dengan remunerasi sebagai variabel moderating, adapun kerangka konseptual adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian