

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dua tahun terakhir, RSUD Kotawaringin Timur menghadapi sejumlah tantangan terkait kesejahteraan pegawai. Salah satunya adalah keterlambatan pembayaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) bagi ASN, seperti pada awal 2023 ketika TPP tahun 2022 baru dicairkan pada Februari. Situasi ini berdampak pada kondisi finansial dan semangat kerja tenaga kesehatan. Sejak September 2024, RSUD Kotawaringin Timur mulai beralih dari sistem perhitungan jasa medis (jasmed) GOS v1 ke GOS v2. Pergantian ini menyebabkan proses verifikasi data melambat, apalagi hanya empat admin yang menangani klaim untuk sekitar 876 tenaga medis. Meski berlangsung lambat, proses penghitungan dilakukan dengan cermat demi menjamin pembagian yang adil dan akurat (Maulina, 2025).

Devita Maulina, (2025) pembayaran jasa pelayanan medis dari klaim jasa medis (jasmed) mengalami penundaan berkala selama beberapa bulan disebabkan kompleksitas prosedur administrasi dan keterbatasan anggaran operasional. Meskipun pihak manajemen telah melakukan berbagai upaya perbaikan sistem, permasalahan ketidakpastian waktu pencairan dana tetap berlanjut. Persoalan tambahan yang dihadapi adalah pengurangan tunjangan pada awal tahun 2025 sebagai konsekuensi dari efisiensi anggaran daerah (Kalteng Pos, 2025). Walaupun menghadapi penurunan tunjangan, para pegawai tetap mempertahankan komitmen tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang menunjukkan profesionalisme dan dedikasi mereka terhadap tanggung jawab sebagai aparatur negara (Maulina, 2025).

Ahmad Syafrudin, (2025) banyaknya keluhan dari media sosial seperti platform Google, Instagram, dan Facebook menunjukkan reputasi perawat kurang memenuhi ekspektasi masyarakat. Pengguna menyebut pengalaman tidak ramah, keluhan tak ditanggapi, antrean tertunda bahkan penanganan pasien bayi yang dianggap kasar. Banyak komentar netizen menekankan bahwa layanan front line, termasuk perawat, dianggap tidak "melayani sepenuh hati" saat situasi darurat.

Kinerja adalah respons dari tuntutan masyarakat terhadap layanan prima atau layanan berkualitas tinggi. Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, disebut sebagai kinerja (Yulianto, 2017). Kinerja perawat dalam memberikan perawatan dan pelayanan meningkatkan tingkat kepuasan pasien. Sejumlah penelitian menunjukkan kinerja perawat merupakan faktor kunci yang berperan dalam menentukan kualitas layanan kesehatan (Muthmainnah, Hamid, & Hariyati, 2017). Kinerja perawat sangat penting bagi rumah sakit karena berhubungan langsung dengan semua kegiatan manajemen dan operasional. Dalam hal ini, diharapkan bahwa dengan memberikan salary yang lebih baik kepada perawat, kualitas kinerja mereka akan meningkat. Timbulnya rasa senang dan semangat dalam bekerja serta rasa puas dalam diri perawat dalam menjalankan dan menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan indikator kinerja (Sari, 2022).

Dalam berbagai penelitian keperawatan di Indonesia, fenomena bagaimana salary mempengaruhi kualitas kerja perawat di unit rawat inap telah menjadi perhatian utama. Secara umum, penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima perawat, baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, maupun tunjangan, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka sebagai perawat. Menurut Nico,

2018, salary yang diberikan kepada perawat berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Hasil analistik statistik menunjukkan bahwa kinerja perawat yang dilakukan lebih baik sehubungan dengan salary yang diterima. Kombinasi upah yang layak dengan semangat kerja yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja perawat.

Penelitian tambahan di RSUD Labuang Baji Makassar menemukan bahwa pemberian kompensasi yang terdiri dari insentif dan tunjangan, memiliki pengaruh yang signifikan bagi kualitas kinerja perawat di ruang rawat inap. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan. Namun demikian, survei lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima, meskipun mereka terus berusaha memberikan layanan terbaik (Permatasari et al., 2021).

Menurut data yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 1,4 juta orang pada tahun 2023. Dari jumlah tersebut, tenaga kesehatan paling banyak berasal dari perawat dengan jumlah 582 ribu orang dan Kalimantan Tengah menduduki urutan ke 24 dari 38 provinsi dengan jumlah 8.165 perawat. Sedangkan di Kabupaten Kotawaringin Timur pada tahun 2023 sebanyak 797 perawat. Sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) daftar standar Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk seluruh 34 provinsi di Indonesia pada tahun 2025. Gaji perawat menurut UMK Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2025 lumayan besar, di Kabupaten Kotawaringin Timur sendiri sebesar Rp.3.559.112.

Masyarakat selalu memperhatikan pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan milik daerah atau RSUD. Pelayanan yang tidak memuaskan, ketidakramahan petugas medis dan nonmedis, tidak cekatan, dan keterbatasan kouta. Pasien lain mengeluh

tentang masalah kasih sayang dan keterlambatan perawat dalam menangani pasien. Sangat penting untuk memastikan kualitas di RSUD karena RSUD adalah fasilitas umum yang dibangun oleh pemerintah untuk meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat. Sehingga, sangat tidak pantas jika fasilitas pelayanan umum RSUD kurang baik, seperti antrian yang cukup lama, dan kurangnya pemeriksaan pasien. Pekerja yang ada di RSUD, seperti masalah yang terjadi di RSUD yang menyebabkan banyak keluhan masyarakat tentang pelayanan yang buruk. Hal ini karena RSUD adalah pelayanan publik yang harus memiliki kualitas dan infrastruktur yang lebih baik untuk memberikan kenyamanan kepada masyarakat (Mahfudhoh & Muslimin, 2020).

Dengan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan salary dengan kualitas kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kotawaringin Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan salary dengan kualitas kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kotawaringin Timur?”

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan salary dengan kualitas kinerja perawat khususnya ruang rawat inap RSUD Kotawaringin Timur.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi salary perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Kotawaringin Timur.

2. Mengidentifikasi kualitas kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Kotawaringin Timur.
3. Menganalisis hubungan salary dengan kualitas kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Kotawaringin Timur.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini memperkaya teori dan konsep terkait pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam aspek hubungan antara kompensasi (salary) dan kualitas kinerja perawat
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan model atau kerangka kerja baru yang menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kinerja perawat.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti
Meningkatkan pemahaman peneliti tentang hubungan salary dengan kualitas kinerja tenaga keperawatan di rawat inap.
2. Bagi Rumah Sakit
Menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan dengan tidak mengabaikan aspek kesejahteraan karyawan, khususnya perawat.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan Mutiara Nauli, Khodijah Tussolihin Dalimunthu, dan Galim Supriadi 2022 dengan judul Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSIA Az-Zakiyah kota Medan. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik dengan metode cross-sectional dengan melibatkan seluruh perawat dirumah sakit tersebut, penelitian ini menguji secara langsung hubungan antara beberapa faktor kepuasan kerja seperti gaji, jenis pekerjaan, supervisi, dan hubungan antar rekan kerja terhadap kualitas kinerja perawat. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan uji chi-square yang menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja (p -value = 0,001 < 0,05). Penelitian ini menyimpulkan berbagai faktor seperti gaji, jenis pekerjaan, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja perawat di RSIA Az-Zakiyah. Perbedaan penelitian (Nauli et al., 2022) lebih luas karena mencakup beberapa faktor kepuasan kerja seperti gaji, jenis pekerjaan, supervisi, dan hubungan antar rekan kerja, sementara penelitian yang akan diteliti lebih spesifik hanya menilai kualitas kinerja dan salary. Perbedaan lain juga terletak pada tempat, lokasi dan jumlah responden yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan Permatasari, Nurbaeti, dan Ahri 2021 dengan judul Pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Desain penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif cross-sectional dan melibatkan 83 perawat yang berstatus PNS sebagai sampel. Uji fisher's exact test digunakan sebagai metode analisis data dalam penelitian ini dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan aspek-aspek remunerasi seperti insentif, tunjangan, pekerjaan yang cocok, dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap

kinerja perawat di rumah sakit umum daerah Labuang Baji. Secara spesifik, nilai p-value yang diperoleh adalah insentif ($\rho = 0,023$), tunjangan ($\rho = 0,021$), pekerjaan yang sesuai ($\rho = 0,023$), dan fasilitas ($\rho = 0,001$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian insentif dan tunjangan yang adil, fasilitas yang memadai, serta penempatan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi perawat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Perbedaan penelitian (Permatasari et al., 2021) lebih fokus pada pengaruh remunerasi yang mencakup insentif, tunjangan, fasilitas, dan pekerjaan terhadap kinerja perawat. Sementara penelitian yang akan diteliti terfokus pada hubungan antara salary dan kualitas kinerja perawat, dengan mempersempit variabel hanya pada salary.

Penelitian yang dilakukan Nico 2018 dengan judul Pengaruh semangat kerja dan upah terhadap kinerja perawat. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian adalah perawat pada rumah sakit tempat penelitian dilakukan. Variabel yang diteliti meliputi semangat kerja (kebutuhan rohani, lingkungan kerja, penghargaan, penempatan kerja, dan insentif) serta upah (kebijakan pengupahan, kinerja, senioritas, dan kebutuhan). Penelitian ini menggunakan uji t (parsial), uji F, dan regresi linear berganda sebagai metode analisis. Hasil uji menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p = 0,018$, sedangkan upah juga berpengaruh signifikan dengan nilai $p = 0,000$. Kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat, ditunjukkan oleh nilai F hitung = 21,361 dan $p = 0,000$, sehingga keduanya memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja tenaga keperawatan. Perbedaan penelitian (Nico, 2018) dengan penelitian yang akan diteliti terletak pada fokus variabel yang lebih spesifik, di mana

penelitian ini hanya menilai hubungan salary terhadap kualitas kinerja perawat rawat inap. Indikator yang digunakan juga disesuaikan dengan konteks pelayanan keperawatan di RSUD Kotawaringin Timur sehingga lebih relevan dengan kondisi kerja perawat saat ini.

