

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Salah satunya adalah institusi kesehatan seperti Rumah sakit. Kegagalan perkembangan rumah sakit tersebut bisa saja terjadi karena ketidak mampuan rumah sakit tersebut untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang di sebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Sebenarnya harus diakui bahwa manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu rumah sakit sangat di tentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang – orang yang menyediakan tenaga, bakat kretivitas dan semangat bagi rumah sakit serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional rumah sakit tersebut.

Rumah sakit tidak mungkin lepas dari tenaga kerja manusia, walaupun rumah sakit itu memiliki modal yang cukup besar dan teknologi modern tanpa di tunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya, maka tujuan rumah sakit tidak akan tercapai. Oleh karena itu, suatu rumah sakit akan berkembang dengan baik jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komptensi yang sesuai dengan bidangnya maka tujuan rumah sakit akan tercapai. Sehingga sumber daya manusia tersebut sangat penting untuk

diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen rumah sakit pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Demi tercapainya tujuan rumah sakit sesuai dengan perkembangan yang ada di perlukan motivasi yang salah satunya berupa kesejahteraan untuk para pegawainya, agar pegawai tersebut terdorong untuk mampu bekerja sebagai mungkin dan motivasi tersebut yaitu dengan memenuhi keinginan – keinginan pegawai, antara lain sistem imbalan ( kompensasi ) yang sesuai, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, adanya penghargaan atas prestasi kerja yang di lakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, organisasi atau tempat yang diakui oleh masyarakat.

Menurut ilyas ( 1990 ), kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja, personel yang memangku jabatan keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Manurut Cahyono ( 1992 ), menyatakan pemikiran kinerja pekerja merupakan interaksi dari kemampuan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan motivasi yang ada pada pekerja untuk berkarya.

Menurut Hall ( 1986 ) kinerja adalah suatu proses yang terus menerus dalam menilai organisasi dan berusaha memperbaiki prestasi kerja.

Dari beberapa defenisi di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya dari penampilan individu maupun kelompok dalam suatu proses interaksi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Gibson ( 1987 ) dikutip dalam Ilyas ( 2002 ), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain variabel individu ( kemampuan dan ketrampilan, keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelami ), dan variabel organisasi ( sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur ).

Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dalam penelitian ini peneliti hanya melihat dari faktor imbalan jasa. Dimana sistem imbalan ini dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu sistem imbalan yang menjadi motivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik adalah pemberian insentif. Tujuan diberikannya insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya insentif yang di terima oleh pegawai harus sesuai dengan jenjang karier dan beban kerja.

Menurut Rivi dan Basri ( 2005 ) salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja perusahaan adalah dengan menghubungkan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Jika semua hasil di perkuat dan di hargai, mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara berulang. Pendekatan ini meningkatkan kinerja, keterlibatan dan perkembangan karyawan.

Menurut Sadarmayati ( 2001 ) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dalam rangka perkembangan sumber daya manusia mempunyai arti penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan berorganisasi, setiap orang sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Gibson ( 1996 ) dan Siagian ( 1995 ) yaitu menarik orang yang berkualitas bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap bekerja, meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi agar tetap berprestasi tinggi adalah tujuan utama dari imbalan.

Dirumah Sakit Awal Bros Para Perawat telah berusaha menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya tetapi perubahan tersebut tidak dihargai oleh rekan-rekan Ruamh Sakit. Perawat juga telah berusaha memberi pelayanan yang lebih baik dengan sentuhan kasih tanpa memandang golongan (Suku, Agama, dan Ras) tetapi selalu ada saja keluhan dari pasien diRumah Sakit Awal Bros Bekasi. Perawat telah menunjukkan loyalitas dalam bekerja dengan melakukan pekerjaan tanpa memandang waktu tetapi tidak mendapatkan penghargaan semestinya.

Program insentif merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila perusahaan tidak memperhatikan insentif bagi karyawan maka kemungkinan perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Dengan kinerja karyawan yang tinggi di harapkan dapat memberikan motivasi yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan. Rumah sakit Awal Bros adalah Rumah sakit tipe B yang berlokasi di jl. KH .Noer ( kalimalang ) bekasi. Pendapatan di Rumah sakit Awal Bros berasal dari pelayanan yang ada di setiap unit atau bagian masing – masing. Perawat di rumah sakit ini sangat diperlukan dalam rangka memberikan Asuhan keperawatan kepada pasiennya. Menurut data base karyawan bulan mei 2011 - juli 2011 ( 191-182 ), terlihat ada penurunan jumlah karyawan di Rumah sakit Awal Bros

yaitu ada 9 orang karyawan yang mengundurkan diri pada periode tersebut. Karyawan yang mengundurkan diri salah satunya adalah perawat. Karyawan tersebut mengundurkan diri untuk pindah ke tempat lain. Menurut hasil observasi, hal tersebut terjadi karena mereka tidak puas atas sistem imbalan yang mereka terima. Mereka mencari tempat kerja yang lebih baik yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan seperti besarnya imbalan yang mereka dapat. Selain itu salah satu ketidakpuasan mereka dalam sistem imbalan yaitu seperti pemberian insentif.

Peneliti memilih insentif sebagai unsur kompensasi yang diteliti di karenakan permasalahan yang terjadi di Rumah sakit Awal Bros Bekasi adalah ketidakpuasan insentif yang di terima di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi dan dari insentif tersebut peneliti ingin melihat “ apakah ada hubungan antara insentif dengan kinerja perawat di Rumah sakit itu “.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ *Hubungan Insentif dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi* “

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut : Secara sederhana pengertian insentif adalah penghasilan tambahan yang akan di berikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah di tetapkan. Sedangkan kinerja adalah catatan tentang hasil yang di peroleh dari fungsi – fungsi pekerjaan / kegiatan tertentu selama kurun kurun waktu tertentu. Kinerja perawat berkaitan dengan berbagai faktor diantaranya kemampuan, ketrampilan, keluarga, tingkat sosial,

pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin, sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan struktur.

Kinerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan beberapa faktor diatas. Dalam sistem pekerjaan di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi menuntut kita sebagai seorang perawat untuk memiliki kemampuan yang berkualitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, bukan saja kemampuan tapi juga pengetahuan tentang ketrampilan yang perlu di ketahui apalagi dalam bentuk ketrampilan dasar ( mengukur tanda – tanda vital ). Di Rumah Sakit Awal Bros tingkat sosial ekonomi mendukung seseorang untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan mempunyai peranana yang sangat besar dalm kehidupan keluarga sehingga membuat seseorang berani bekerja tanpa memandang umur dan jenis kelamin, semuanya itu dapat tercapai dengan baik apabila kita sebagai perawat memiliki pengalaman yang cukup sehingga jika kita memiliki pengalaman tersebut kita akan diterima dalam suatu organisasi atau perusahaan, di mana perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang cukup maka semangat dan motivasi perawat akan semakin tinggi untuk mencapai menjadi seorang pemimpin yang profesional. Seorang pemimpin perlu membuat suatu struktur organisai yang baik sehingga untuk mencapai hasil yang maximal lewat kinerja perawat perlu di dukung dengan imbalan / bonus yang membuat motivasi perawat semakin tinggi karena semakin tinggi kinerja seseorang maka semakin baik pula hasil yang akan diterima oleh perusahaan tersebut.

### **C. PEMBATASAN MASALAH**

Pemberian insentif kepada karyawan sangat di perlukan oleh suatu rumah sakit untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Saya hanya meneliti tentang insentif atau imbalan karena keluhan karyawan muncul berkenan dengan besarnya insentif dan ketidaktepatan waktu pembayaran serta belum sesuai dengan beban kerja yang ada. Hal ini di ketahui dari adanya pekerjaan yang tidak tuntas dan tidak di selesaikan tepat waktu.

### **D. PEMBATASAN MASALAH**

Pemberian insentif kepada karyawan sangat di perlukan oleh suatu rumah sakit untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peneliti hanya meneliti tentang insentif atau imbalan karena keluhan karyawan muncul berkenan dengan besarnya insentif dan ketidaktepatan waktu pembayaran serta belum sesuai dengan beban kerja yang ada. Hal ini di ketahui dari adanya pekerjaan yang tidak tuntas dan tidak di selesaikan tepat waktu.

### **E. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang indentifikasi dan pembatasan masalah diatas maka permasalahan yang akan diteliti “Adakah Hubungan Insentif dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi “ ?.

## **F. TUJUAN PENELITIAN**

### 1. Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Insentif dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui cara pemberian insentif di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.
- b. Menidentifikasi kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.
- c. Menganalisis hubungan insentif dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.

## **G. MANFAAT PENELITIAN**

### 1. Bagi Rumah Sakit

Di harapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Rumah Sakit mengenai permasalahan penerimaan insentif perawat yang mengakibatkan kurang optimalnya kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.

### 2. Bagi Fakultas

Untuk menambah literatur mengenai insentif dengan kinerja perawat ke depan dan untuk penelitian.

### 3. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan dan memberikan pemahaman yang lebih baik bagi penulis mengenai gambaran insentif dan gambaran kinerja serta hubungan antara insentif dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.