

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar dan medik spesialistik, pelayanan penunjang medik, pelayanan instalasi dan pelayanan perawatan, baik rawat jalan maupun rawat inap. Pelayanan rumah sakit berfungsi untuk memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu yang dilakukan dalam upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan kesehatan yang bermutu dan terjangkau dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. (Suparto, 1994). Rumah sakit adalah suatu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan rawat inap dan rawat jalan yang memberikan pelayanan kesehatan jangka pendek dan jangka panjang yang terdiri dari observasi, diagnostik, terapeutik dan rehabilitatif untuk orang-orang yang menderita sakit, cedera dan melahirkan (PERMENKES RI NOMOR:1045/MENKES/PER/XI/2006).

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang unik dan kompleks karena didalam rumah sakit terdapat banyak institusi yang padat karya dengan berbagai sifat, ciri, serta fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medis dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan rumah sakit (Boekitwetan, 1997). Berbagai kelompok profesi ini akan menghasilkan perilaku individu dan perilaku kelompok yang pada akhirnya menghasilkan perilaku organisasional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Lumbanraja, 2006). Rumah sakit dikatakan efektif jika ia berhasil memenuhi kebutuhan

para kliennya atau memberikan pelayanan kesehatan terbaik. Untuk mengukur kriteria efektifitas organisasi salah satu indikatornya adalah kepuasan kerja. (Gybson, 1996).

Tenaga kerja atau karyawan merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan, jadi harus dipelihara dengan baik, karena peranan mereka ini sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai sasaran dan merupakan faktor penting bagi manajemen untuk melaksanakan aktifitas perusahaan atau organisasi, oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan gairah kerja yang tinggi. (Hasibuan, 2007).

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pada standar evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dan terus menerus melibatkan diri dalam program pengendalian di rumah sakit ( Aditama,2003). Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya ( Depkes RI,2001 ).

Hanna Permana (2005) dalam bukunya *Diamond Head Drill*, Bahwa manajemen harus memberikan dukungan serta memperhatikan segala hal yang dibutuhkan oleh dokter dan perawat agar bisa meningkatkan kinerjanya dalam melayani pasien sebagai pangsa pasar rumah sakit. Seperti kebutuhan akan kemudahan urusan kepegawaian, insentif, keamanan dan kenyamanan kerja serta kelengkapan fasilitas kerja lainnya.

Dalam industri rumah sakit, Pelayanan para tenaga medis dan paramedis merupakan kunci pokok keberhasilan dalam pelayanan rumah sakit karena tenaga mereka yang secara langsung berhadapan dan memberikan pelayanan kepada pasien. Ketika Karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas – tugasnya (azis, 2001). Apabila perawat banyak yang mengalami ketidakpuasan kerja maka akan berdampak kepada buruknya pelayanan rumah sakit.

Studi penelitian yang dilakukan penulis yang sering dirasakan oleh perawat diantaranya upaya kepuasan perawat di rumah sakit Pelni khususnya di ruang Mawar yaitu insentif yang diterima oleh perawat ruang Mawar belum memuaskan, dirasa beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pelayanan dimana didalam ruang mawar jumlah perawat yang bertugas dalam satu ruangan tidak sesuai dengan jumlah pasien yang dirawat, cenderung 1 perawat dapat menangani beberapa pasien dan tentu saja ini membuat pelayanan kesehatan menjadi kurang efektif. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Insentif dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Pelni”

## **1.1. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut

“Apakah ada hubungan insentif dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pelni”

## **1.2. TUJUAN PENULISAN**

### **A. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pelni.

### **B. Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi insentif perawat di Rumah Sakit Pelni.
- b. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pelni.
- c. Menganalisis hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pelni.

## **1.3. MANFAAT PENULISAN**

### **A. Bagi penulis**

Penelitian ini selain digunakan sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar strata satu pada Fakultas Ilmu Kesehatan Jurusan Kesehatan Masyarakat dengan peminatan Manajemen Rumah sakit ,juga menambah wawasan penulis dan pengalaman tentang insentif dengan kepuasan kerja pegawai sehingga penulis dapat mengaplikasikannya ketika terjun kedalam dunia bekerja.

## **B. Bagi Rumah Sakit**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi serta masukan yang positif bagi Rumah Sakit mengenai sistem pemberian insentif dan hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai, sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan, dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan di Rumah Sakit Peln.

## **C. Bagi Institusi Pendidikan ( FKM UEU )**

Memberikan sumbangan sebagai sarana pengembangan Ilmu Pengetahuan khususnya bagi peminatan Manajemen Rumah Sakit dan dapat menghasilkan SDM yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan di dunia kerja.