

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pelayanan yang diselenggarakan rumah sakit baik swasta atau milik pemerintah merupakan bentuk upaya pelayanan yang meliputi pelayanan kepada pasien, pelayanan umum dan pelayanan administrasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dibidang kesehatan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam oorganisasi.

Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Terdapat ratusan karakteristik pekerja yang dipertimbangkan seorang pekerja, namun karakteristik pekerjaan bersama-sama dievaluasi dengan cara yang sama. Sekelompok karakteristik tersebut yang pada umumnya ditemukan dalam analisis statistik dari beberapa pertanyaan sikap, meliputi : gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan pekerjaan serta kesempatan promosi.

Sejalan dengan hal tersebut, penyebab timbulnya ketidakpuasan kerja, yaitu tidak adanya kesempatan untuk berkembang, tidak memperoleh penghargaan yang cukup memadai dalam pekerjaan, pekerjaan dianggap terlalu berat dan berlebihan, ketidaknyamanan dalam bekerja, ketidakcocokan dengan atasan dan perasaan tidak

menyukai karier dan pekerjaan yang sedang dijalannya. Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Tiffin (Edy Sutrisno, 76:2009). Mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama perawat.

Perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya perawat yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi sekaligus menggerakkan setiap perawat, untuk meningkatkan produktifitasnya sehingga mampu mencapai kinerja yang baik. Keadaan ini tentunya akan menguntungkan perusahaan, karena tingginya nilai capaian kinerja perawat akan mempengaruhi proses terealisasinya tujuan perusahaan kearah yang lebih efektif dan efisien.

Insentif dapat diberikan dalam bentuk pemberian kompensasi, dimana prestasi diluar gaji sehingga dinamakan sebagai pay for performance atau pembayaran atas prestasi kerja. (Wibowo, 2012). Kompensasi erat kaitannya dengan kebutuhan finansial seseorang akan terpuaskan apabila yang diinginkan sesuai dengan keadaan atau kondisi yang nyata. Kepuasan seseorang tergantung pada harapan dan kebutuhan dengan apa yang menurut perasaanya telah diperoleh melalui pekerjaan. Seseorang merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat oleh seseorang ternyata lebih besar dari pada yang

diinginkan, maka orang akan lebih puas lagi. Sebaliknya apabila semakin jauh kenyataan yang dirasakan seseorang berada dibawah standart minimum sehingga semakin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. (As'ad,2005).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra Adhi Susila 2011 di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta peneliti menemukan dari 8 orang perawat merasa kurang puas terhadap insentif dan bonus yang mereka dapatkan. Terdapat 5 orang (62%) mengatakan kurang adanya pemberian *reward/* penghargaan bagi perawat, 3 orang (37%) mengatakan belum adanya kesesuaian antara pemberian imbalan beban kerja yang ada. Hal ini menyebabkan ketidak puasan dalam bekerja.

Berdasarkan survey data awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 3 oktober 2015 melalui wawancara dari 11 perawat 7 perawat yang terdiri dari perawat tetap (64%) mengatakan bahwa belum puas terhadap insentif yang mereka terima. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berdampak pada mutu pelayanan kesehatan yang kurang maksimal terlihat dari kehadiran perawat yang tidak tepat waktu, penampilan perawat yang tidak rapi serata bisa berdampak pada kepuasan pasien sehingga kualitas kunjungan pasien menurun.

Upaya yang dilakukan oleh beberapa Rumah Sakit untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah dengan memberikan gaji, insentif, dan tunjangan yang layak dan adil terhadap karyawannya. sehingga nantinya semakin besar gajinya maka pekerjaan perawat diharapkan dapat memberikan pelayanan kepada klien khususnya dan masyarakat pada umumnya menjadi optimal dan sesuai dengan keinginan masyarakat. Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja para

karyawannya akan terpenuhi oleh apa yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi. Adanya sikap positif dari diri karyawan itu sendiri maka akan dapat menjadikan pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat selesai. Dalam menyikapi hal ini tentunya perusahaan harus bisa memuaskan para karyawannya agar terus bekerja dengan baik demi kemajuan dan keuntungan perusahaan itu sendiri.

1.2 Rumusan masalah

Apakah ada hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Mengetahui hubungan antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.

1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengidentifikasi pemberian insentif pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.
2. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.
3. Menganalisis hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan bermanfaat dalam perkembangan konsep-konsep ilmu manajemen keperawatan.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi peneliti

Sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen keperawatan tentang hubungan insentif dengan kepuasan kerja perawat.

2. Bagi institusi pelayanan

Sebagai masukan bagi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja yang diterima.

3. Bagi perawat

Sebagai masukan untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya sehingga mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerjanya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Memberikan motivasi semua peneliti selanjutnya dalam mengembangkan teori-teori yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat.