

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian yang meliputi data umum dan data khusus. Data umum meliputi gambaran lokasi penelitian dan karakteristik responden. Data khusus meliputi data insentif dan kepuasan kerja perawat.

1.1 Hasil penelitian

1.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya. Rumah Sakit Husada Utama (RSHU) Surabaya terletak di Jl. Prof. Moestopo No 31-35 merupakan Rumah Sakit umum kelas B yang berdiri megah di atas tanah seluas 14.490 m² dengan 16 lantai seluas 33.908 m² dan area parkir seluas 12.368 m². Tempat ini tersedia 216 tempat tidur inap, lebih banyak dibanding setiap rumah sakit rata-rata 53 tempat tidur inap. 94 dari 216 tempat tidur di rumah sakit ini berkelas VIP. Dengan jumlah perawat dirawat inap sebanyak 111 perawat. Perawat tetap berjumlah 86 orang. Dan perawat kontrak berjumlah 25 perawat kontrak. Standart jasa service yang diterima minimal Rp.130.000 setiap bulan.

RSHU Mempunyai visi sebagai pusat layanan kesehatan unggulan bagi pasien dan keluarga melalui pelayanan yang profesional dan bermutu. Tidak hanya itu, salah satu misi RSHU juga memberikan pelayanan kesehatan bermutu secara efektif, efisien, dan manusiawi dalam suasana yang ramah bagi pasien dan keluarganya. Bisa dilihat dari visi dan misi yang ada di RSHU sangat mengedepankan kenyamanan pasien beserta keluarga pasien. Terlebih lagi motto

yang dimiliki yaitu setia melayani dengan kasih sayang akan bisa membuahkan kepuasan dari pasien tersebut.

1.1.2 Karakteristik demografi responden

1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya Januari 2016

Jenis kelamin	Jumlah responden	Prosentase (%)
Perempuan	53	100
Jumlah	53	100

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh perawat di ruang rawat inap berjenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang (100%) dari 53 responden.

2. Distribusi responden berdasarkan umur

Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan umur di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya Januari 2016

Umur	Jumlah responden	Prosentase (%)
24 – 25 Tahun	11	20,8
26 – 27 Tahun	11	20,8
28 – 29 Tahun	14	26,4
30 – 31 Tahun	6	11,3
32 – 33 Tahun	5	9,4
34 – 35 Tahun	5	9,4
36 – 37 Tahun	1	1,9
Jumlah	53	100

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap sebagian besar berumur 28 – 29 tahun sebanyak 14 perawat (26,4%) dan sebagian kecil berumur 36 - 37 tahun sebanyak 1 perawat (1,9%)

3. Distribusi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi responden berdasarkan pendidikan di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya Januari 2016

Pendidikan	Jumlah responden	Prosentase (%)
D3	37	69,8
S1	16	30,2
Jumlah	53	100

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap sebagian besar berpendidikan D3 yaitu sebanyak 37 perawat (69,8%) dan sebagian kecil berpendidikan S1 sebanyak 16 perawat (30,2%)

4. Distribusi responden berdasarkan Status Kerja

Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan status kerja di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya Januari 2016

Status Kerja	Jumlah responden	Prosentase (%)
Tidak Tetap	0	0
Tetap	53	100
Jumlah	53	100

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh perawat di ruang rawat inap secara keseluruhan dengan status kerja tetap yaitu sebanyak 53 perawat (100%)

5. Distribusi responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5 Distribusi responden berdasarkan status kerja di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya Januari 2016

Masa Kerja	Jumlah responden	Prosentase (%)
2 – 3 Tahun	11	20,8
4 – 5 Tahun	11	20,8
6 – 7 Tahun	16	30,2
8 – 9 Tahun	12	22,6
10 – 11 Tahun	3	5,7
Jumlah	53	100

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap sebagian besar dengan masa kerja 6-7 tahun tetap yaitu sebanyak 16 perawat (30,2%) dan sebagian kecil dengan masa kerja 10 – 11 tahun yaitu sebanyak 3 perawat (5,7%).

1.1.3 Data khusus

1.1.3.1 Insentif perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.

Tabel 4.6 Distribusi insentif perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya Januari 2016.

Insentif	Jumlah responden	Prosentase (%)
Kurang	5	9,4
Cukup	27	50,9
Lebih	21	39,5
Jumlah	53	100

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa insentif perawat di ruang rawat inap sebagian besar dengan kategori insentif cukup sebanyak 27 perawat (50,9%). sebagian kecil dengan kategori insentif kurang sebanyak 5 perawat (9,4%).

1.1.3.2 Kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.

Tabel 4.7 Distribusi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya Januari 2016

Kepuasan kerja	Jumlah responden	Prosentase (%)
Kurang Puas	3	5,7
Cukup Puas	36	67,9
Puas	14	26,4
Jumlah	53	100

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap sebagian besar kepuasan kerja perawat dengan kategori kepuasan kerja cukup puas sebanyak 36 perawat (67,9%) sebagian kecil

menunjukkan bahwa sebagian kecil kepuasan kerja perawat menunjukkan kurang puas sebanyak 3 perawat (5,7%).

1.1.3.3 Hubungan Insentif Perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.

Tabel 4.8 Distribusi hubungan insentif perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya Januari 2016.

Insentif \ Kepuasan Kerja	Kurang Puas		Cukup Puas		Puas		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kurang	3	60	2	40	0	0	5	100
Cukup	0	0	22	81,5	5	18,5	27	100
Lebih	0	0	12	57,1	9	42,9	21	100
Total	3	5,7	36	67,9	14	26,4	53	100
Analisis korelasi rank spearman $\rho p = 0,001$ dengan nilai R sebesar 0,440 dengan intepretasi sedang								

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa hubungan insentif perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya, pada perawat dengan insentif kurang sebagian besar kurang puas dalam bekerja yaitu sebanyak 3 perawat (60%), pada perawat dengan insentif cukup sebagian besar cukup puas dalam bekerja yaitu sebanyak 22 perawat (81,5%) dan perawat dengan insentif lebih sebagian besar cukup puas dalam bekerja yaitu sebanyak 12 perawat (57,1%).

Berdasarkan hasil analisis korelasi *rank spearman rho* di dapatkan nilai p sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$ yang dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak yang berarti ada hubungan insentif perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya, berdasarkan nilai intepretasi R sebesar 0,440 dapat dikatakan dengan intepretasi sedang.

1.2 Pembahasan

1.2.1 Insentif perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa insentif perawat di ruang rawat inap sebagian besar dengan kategori insentif cukup hal ini disebabkan karena dari 11 perawat dengan masa kerja 4-5 tahun secara menyeluruh diberikan insentif dengan kategori cukup yang sesuai dengan masa kerjanya dan masa kerja mempunyai beban kerja yang berbeda beda, insentif ini diberikan sesuai dengan masa kerja perawat sesuai dengan teori Hani Handoko (2002:56), salah satu faktor yang mempengaruhi insentif adalah Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. (Rivai dan Sagala 2010:767), Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008 dalam Kadarisman 2012:191) mengemukakan bahwa Insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif adalah Program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Membahas tentang tujuan insentif, Pendapat Simamora (1997 dalam Kadarisman 2012:201) bahwa tujuan mendasar dari semua program insentif adalah

meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya, sedangkan Handoko (2001 dalam Kadarisman 2012:205) membangun satu analisis bahwa tujuan sistem insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji dasar. Perbedaan tipe rencana insentif ditujukan pada tipe perilaku karyawan yang berbeda pula.

Menurut Hasibuan (2011:184), Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Insentif kerja merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi atau perusahaan atau instansi seperti rumah sakit agar perawat bekerja dengan motivasi yang tinggi serta berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan, insentif juga merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap mutu pelayanan perawat serta kontribusi mereka terhadap rumah sakit.

Insentif sangat penting bagi pekerja, hal ini karena insentif merupakan bagian sumber penghasilan bagi para pekerja, insentif juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi para pekerja, tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standart kehidupan.

Jadi seorang perawat akan merasa puas jika insentif diberikan sesuai dengan masa kerja dan beban kerja perawat dengan begitu perawat menunjukkan motivasi dan produktivitas kerja yang tinggi.

1.2.2 Kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap sebagian besar dengan kategori kepuasan kerja cukup puas. Sebagian besar perawat menyatakan cukup puas dalam pekerjaannya hal ini disebabkan karena sebagian besar perawat di beri kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan dan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi, sesuai dengan teori Yuwono dan Khajar (2005) tentang salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja adalah promosi. Kesempatan mendapat promosi, supervisi, kolega kerja yang bagus akan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adanya kesempatan promosi jabatan yang adil, mutu pengawasan yang bagus dari atasan, dan hubungan antar karyawan yang harmonis dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Jadi seorang perawat akan merasa puas jika perawat di beri kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan dan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi. dengan begitu perawat menunjukkan rasa puas mereka dalam bekerja seperti halnya peningkatan kinerja, hasil produktivitas dan mutu pelayanan dalam bekerja.

1.2.3 Hubungan Insentif Perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa ada hubungan insentif perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya. Berdasarkan hasil analisis korelasi rank spearman rho di dapatkan nilai p sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$ yang dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak yang berarti ada hubungan insentif perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama Surabaya, berdasarkan nilai interpretasi R sebesar 0,440 dapat dikatakan dengan interpretasi sedang

Menurut Herzberg terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, Faktor satifiers (keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju) apabila faktor satifiers ini terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, dan apabila faktor satifiers ini tidak terpenuhi maka akan selalu menimbulkan ketidakpuasan. Faktor dissatifiers (kebijakan dan administrasi, pengawasan, upah / insentif, hubungan antar rekan kerja, kondisi kerja) Apabila faktor dissatifiers ini terpenuhi maka akan dapat mengurangi ketidakpuasan atau menghilangkan ketidakpuasan kerja.

Insentif yang diberikan kepada pekerja sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan para pekerja, Rumah sakit yang menentukan tingkat insentif mempertimbangkan

standart kehidupan normal, akan memungkinkan pekerja merasa puas dengan menunjukkan penuh motivasi dalam meningkatkan pelayanan mereka, hal ini kepuasan pekerja di pengaruhi terpenuhi atau tidaknya kehidupan pekerja minimal kebutuhan insentif para pekerja.