

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Tuntutan persaingan dalam pengelolaan kegiatan usaha dari lingkup organisasi bisnis, baik swasta ataupun pemerintah pada masa kini dan mendatang dipastikan akan semakin ketat. Untuk terus mampu bertahan dalam kondisi persaingan yang sedemikian hebatnya, sebuah perusahaan ataupun lembaga pelayanan masyarakat harus mampu dan bisa menjaga atau meningkatkan kualitas serta kelangsungan hidup perusahaannya.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sebagai motor penggerak dari seluruh sarana dan prasarana yang tersedia untuk menghasilkan barang dan jasa. Barang dan jasa yang dihasilkan sangat tergantung pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia tersebut. Perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset utama dalam perusahaannya tentunya akan memikirkan langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang dapat mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk produktif, kreatif dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia usaha saat ini.

Penelitian sumber daya manusia memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu, aspek-aspek yang berorientasi pada motivasi kerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen.

Penurunan produktivitas merupakan masalah umum yang sering terjadi di dalam suatu organisasi. Untuk itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan produktivitas karyawan. Salah satunya adalah rendahnya motivasi kerja dalam suatu organisasi tersebut.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan produktivitas individual yang setinggi-tingginya. Artinya, suatu organisasi harus mengetahui bagaimana cara untuk memotivasi dan menaikkan produktivitas karyawannya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam peningkatan kinerja total dalam suatu organisasi, instansi ataupun lembaga.

Manullang (1994:47) mengemukakan bahwa :

“Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer untuk memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan”.

Motivasi menurut Hasibuan (2006: 156)

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tujuan organisasi.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah Insentif. Ada beberapa pengertian insentif yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

Malayu S. P Hasibuan (2001 : 118) :

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatasnya prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Saydam (1996 :236) :

Insentif pada dasarnya adalah sebagai tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu. Pemberian insentif atau bonus biasanya didasarkan pada keberhasilan prestasi yang dibuat.

Jadi pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai, baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Abdul, mengharapkan pada para tenaga kerjanya khususnya bagi para tenaga medis agar memiliki sebuah pola pikir individu yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut surat keputusan Menteri kesehatan RI No. 983/1992, tugas pokok rumah sakit ialah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang di laksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya rumah sakit sebagai unit usaha di bidang jasa terutama untuk

pemulihan, rehabilitasi, pemeliharaan, peningkatan pendidikan dan riset kesehatan memerlukan pengelolaan secara profesional agar mutu pelayanan kepada pasien dan keluarga menjadi baik.

Instalasi Rawat Inap (IRNA) Alamanda yang merupakan bagian dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. H. Abdul Moeloek di Bandarlampung selalu berusaha memberikan jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Sebagai salah satu bagian dari RSUD dr. H. Abdul Moeloek Bandarlampung yang notabene adalah suatu lembaga kesehatan. Instalasi Rawat Inap (IRNA) Alamanda memiliki tenaga medis seperti dokter dan perawat untuk menjalankan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Menurut Wolf, dkk yang kutip oleh Suhendar (2008):

Perawat adalah tenaga medis yang memberikan pelayanan pembinaan kesehatan yang diarahkan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta membantu orang mengatasi dengan cara seunik mungkin, masalah kehidupan sehari-hari, penyakit dan cedera, cacat maupun kematian.

Tenaga Perawat yang dimiliki oleh IRNA Alamanda terdiri dari perawat tetap (PT) yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), Perawat Honorer dan Perawat Magang. Jumlah dokter dan perawat pada Instalasi Rawat Inap Alamanda RSUD Abdul Moeloek Bandarlampung dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan di Instalasi Rawat Inap Alamanda Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Abdul Moeloek Bandarlampung Bulan Januari - Juni Tahun 2010.

No	Bidang Pekerjaan	Perawat dan pekerja			Jumlah (orang)
		Pegawai Tetap	Honor	Magang	
1	Ka. Ruangan	1			1
2	Wk.Kepala Ruangan	1			1
3	Dokter Spesialis	6			6
4	Dokter Umum	3			3
5	Perawat	17	2	3	22
6	Petugas kebersihan		6		6
7	Satpam	1	2		3
Jumlah		29	10	3	42

Sumber : RSUD dr. H. Abdul Moeloek Bandarlampung, 2010

Berdasarkan peraturan yang telah ditentukan, jam kerja bagi perawat IRNA alamanda RSUD dr.H.Abdul Moeloek Bandarlampung dalam sehari selama 18 jam yang dibagi menjadi 3 *shift*, yang masing-masing *shift* selama 6 jam.

Perawat pada umumnya melakukan pekerjaan dengan penuh perhatian dan patuh pada peraturan yang berlaku, namun disiplin perawat ataupun motivasi kerjanya kadang hilang jika tidak dilakukan pengawasan dengan baik. Menurunnya Motivasi Kerja yang sering perawat lakukan antara lain adalah terlambat datang. Untuk mengetahui tingkat ketidakhadiran perawat pada IRNA alamanda pada RSUD dr. H. Abdul Moeloek Bandarlampung dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Tingkat ketidakhadiran Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Abdul moeloek Bandarlampung Bulan Januari – Juni Tahun 2010.

Bulan	Jumlah Perawat (orang)	Hari kerja (hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Batas Toleransi Absen (Hari)	Tingkat Absensi (%)
Januari	22	26	12	4	2,09
Februari	22	25	4	4	0,72
Maret	22	26	7	4	1,22
April	22	26	6	4	1,04
Mei	22	26	5	4	0,87
Juni	22	25	4	4	0,72
Rata - Rata	22	26	6	4	1,11

Sumber : RSUD dr. H. Abdul Moeloek Bandarlampung, 2010

Tabel 2 menunjukan tingkat absensi perawat pada RSUD dr.H. Abdul Moeloek Bandarlampung rata-rata 6 hari atau 1,11 % per bulan sedangkan batas toleransi absensi yang diperkenankan adalah 4 hari atau 0,69 % perbulan.

Ketidakhadiran perawat umumnya disebabkan karena sakit, ada keperluan lain dan bahkan ada keterangan tidak jelas. Tingkat absensi perawat masih belum memenuhi standar absensi RSUD dr. H. Abdul Moeloek di Bandarlampung. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja perawat dalam menjalankan tugas.

Persentase ketidakhadiran dihitung dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Ketidakhadiran}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Jumlah absensi perawat yang fluktuatif tersebut menunjukkan keadaan motivasi dan kegairahan kerja perawat yang kurang baik, yang akhirnya mempengaruhi prestasi

kerjanya. Sebagai akibat dari tingkat absensi yang berfluktuasi maka pelayanan yang diberikan kepada pasien IRNA Alamanda Pada RSUD dr.H.Abdul Moeloek menjadi tidak maksimal.

Untuk meningkatkan Motivasi kerja perawat, maka RSUD dr.H.Abdul Moeloek memberikan insentif kepada perawat, termasuk perawat yang bertugas di IRNA Alamanda. Seluruh perawat yang bertugas di IRNA Alamanda memperoleh jumlah insentif yang sama. Insentif diberikan secara bulanan, namun hari pemberiannya tidak ditentukan secara tetap. Untuk mengetahui jumlah insentif yang diterima kepada perawat bisa dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Jumlah insentif yang Diterima Perawat Pada IRNA Alamanda RSUD dr. H. Abdul Moeloek Bandarlampung bulan Januari - Juni 2010.

Bulan	Jumlah Perawat (orang)	Jumlah pasien (orang)	Jumlah insentif yang dibayar RSUDAM (Rupiah)	Jumlah Insentif yang Diterima per Perawat (Rupiah)
Januari	22	65	2.000.550	91.000
Februari	22	69	2.204.000	100.000
Maret	22	50	990.500	45.000
April	22	80	2.967.000	135.000
Mei	22	77	2.550.200	116.000
Juni	22	58	1.040.025	47.300
Rata - Rata	22	67	1.958.712	90.000

Sumber : RSUD dr. H. Abdul Moeloek Bandarlampung, 2010.

Tabel 3 memperlihatkan bahwa dalam penentuan jumlah nominal insentif yang diberikan, didasarkan kepada jumlah pasien yang dirawat. Semakin banyak pasien yang dirawat maka jumlah nominal insentif yang diberikan kepada perawat akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika jumlah pasien yang dirawat sedikit maka

insentif yang diberikan akan menurun. Setiap perawat memperoleh insentif yang sama satu sama lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pihak rumah sakit berupaya untuk memberikan balas jasa yang layak dan adil terhadap seluruh perawat. Namun dalam proses pemberian insentif ini tidak luput dari masalah. Diantaranya adalah jumlah nominal yang diberikan terkadang tidak memuaskan para perawat, selain itu pemberian insentif kepada para perawat terkadang terlambat atau tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penulis termotivasi untuk mengangkat judul skripsi yaitu : “ Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pada Instalasi Ruang Rawat Inap Alamanda Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Abdul Moeloek di Bandarlampung ” .

B. Permasalahan

Pengelolaan Rumah Sakit yang berkualitas harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas pula. Kualitas tersebut tercermin dalam produktivitasnya, yaitu sejauh mana ia bisa memberikan *feed back* bagi organisasinya. Agar perawat mempunyai produktivitas yang tinggi maka perlu diperhatikan faktor mendasar seperti motivasi kerja perawat.

Motivasi kerja dapat di tingkatkan oleh banyak faktor namun yang jadi sorotan pada RSUD dr. H. Abdul Moeloek adalah seputar masalah pemberian insentif yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi perawatnya. Pada tabel 3 memaparkan

bahwa jumlah insentif yang diberikan RSUD dr.H Abdul Moeloek kepada perawat di IRNA alamanda di dasarkan kepada jumlah pasien yang dirawat setiap bulannya. Artinya jumlah pasien yang dirawat sangat mempengaruhi akan naik turunnya jumlah insentif yang diberikan pada perawat. Maksud dan tujuan RSUD dr. H.Abdul Moeloek memberlakukan sistem insentif yang didasarkan pada jumlah pasien adalah agar terjadinya peningkatan motivasi kerja perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan medis kepada pasien. Kualitas pelayanan medis yang baik tersebut bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat dalam menggunakan jasa pelayanan kesehatan RSUD dr. H, Abdul Moeloek di Bandarlampung.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, bermuara pada rumusan masalah yaitu : “Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr.H.Abdul Moeloek di Bandarlampung?”

C. Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Abdul Moeloek di Bandarlampung.
2. Sebagai masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Abdul Moeloek di Bandarlampung dalam meningkatkan motivasi kerja perawat.
3. Dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi pihak lain yang juga meneliti tentang pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat.

D. Kerangka Pemikiran

Kebijakan atau sistem pemberian insentif yang diberlakukan oleh RSUD dr. H. Abdul moeloek akan memacu perawat mencapai tujuan dengan cara memberikan rangsangan baik dalam bentuk moril maupun materil. Menurut Gibson (1994:41) memaparkan bahwa sasaran utama program insentif adalah penarikan orang yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap datang bekerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi.

Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap imbalan yang diterimanya akan tercermin pada prestasi kerja yang dicapai.

Adapun sifat dasar dari pemberian insentif menurut Nitisemito (1992 : 163) adalah :

1. Penghasilan yang diterima pegawai hendaknya langsung menaikkan produktivitas.
2. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
3. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati.
4. Besar upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Menurut Dessler (1997: 350) sesuai dengan kenyataan, uang merupakan satu-satunya motivator yang paling penting yang digunakan oleh masyarakat kita yang terorganisir. Untuk memberi penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi atau

perusahaan tertentu biasanya dapat diwujudkan dengan memberikan insentif baik yang bersifat finansial maupun non finansial.

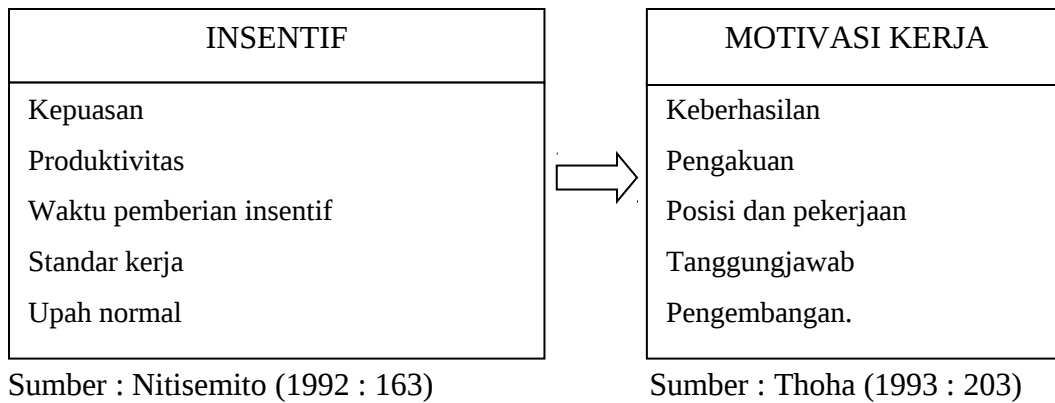
Kebijakan pemberian insentif yang diterapkan pada RSUD dr.H.Abdul Moeloek di Bandarlampung tidak terlepas dari kepuasan yang diterima karyawan, padahal tingkat kepuasan seseorang adalah relative sifatnya. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan perawat maka RSUD dr. Abdul Moeloek mengharapkan akan terjadi peningkatan motivasi kerja perawat tersebut.

Menurut Herzberg, faktor- faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai adalah yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik.

Faktor- faktor Motivasi tersebut antara lain sebagai berikut, (Thoha, 1993 : 203):

- Keberhasilan
- Pengakuan
- Posisi dan pekerjaan
- Tanggungjawab
- Pengembangan

Apabila pemberian insentif tersebut dianggap sudah cukup, maka penetapan pemberian insentif itu dapat memotivasi karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam kerjanya.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah "Pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr.H.Abdul Moeloek Bandar lampung".

