

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sebuah rumah sakit, mempunyai fungsi utama melaksanakan upaya kesehatan yang bersifat pencegahan, penyembuhan dan pemulihan bagi penderita. Dan agar rumah sakit dapat menyelenggarakan fungsi pelayanan secara berdaya guna dan berhasil guna dituntut harus mempunyai sistem manajemen yang baik dan faktor sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan.

Kualitas pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, satu di antaranya adalah sumber daya manusia. Keadaan sumber daya yang sangat heterogen di rumah sakit perlu mendapat perhatian khusus, agar mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik apabila sumber daya manusia tersebut sudah dapat dimanfaatkan secara optimum dan mempunyai kerja yang bermutu. (Notoatmodjo, 1993).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kualitas pelayanan. Dan agar sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh yang besar harus dikelola secara baik, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang bermutu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor pokok, yaitu faktor internal (motivasi, kemampuan/keterampilan) dan faktor eksternal (sistem kompensasi, lingkungan kenyamanan kerja). Dari faktor internal dan eksternal tersebut, motivasi dan sistem imbalan dianggap paling penting karena mempunyai pengaruh paling besar dalam meningkatkan efektivitas kerja. (Notoatmodjo, 1993).

Imbalan merupakan bagian yang sangat penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Karena tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja dengan efektif

Di sini diperlukan agar setiap karyawan dapat menerima imbalan yang sesuai dengan hasil kerja masing-masing.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut bertindak atau melakukan pekerjaan secara sadar. Seseorang yang bekerja tentu didasari oleh motivasi, tentu saja derajat motivasinya berbeda-beda. Kinerja seseorang selain ditentukan oleh kemampuan, juga sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Orang yang melakukan pekerjaan dengan motivasi yang rendah tidak akan dapat melakukan tugasnya semaksimal kemampuan dan kesanggupannya, sebaliknya dengan motivasi yang tinggi seseorang dapat melakukan pekerjaannya semaksimal kemampuannya. (Notoatmodjo, 1993).

Tidak disangkal bahwa motivasi seseorang bekerja adalah untuk mencari nafkah, dan mengharapkan menerima imbalan tertentu. Imbalan merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh pihak manajemen suatu organisasi, karena imbalan kepada pekerja tidak hanya dipandang sebagai alat pemuasan kebutuhan materielnya, tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Jika ada ketidakpuasan atas kompensasi yang diterimanya, serta tidak ada penyelesaian yang baik, maka akan timbul prestasi kerja yang menurun. (Siagian, 1997).

Motivasi ini dapat timbul karena rangsangan dari luar, misalnya : kompensasi, penghargaan dan disebut motivasi ekstrinsik. Sebaliknya motivasi itu dapat timbul dari dalam diri orang yang bersangkutan, misal : perasaan senang dengan pekerjaan yang dilakukannya dan disebut motivasi intrinsik.

Menurut Maslow (Schermerhorn, 1997) motivasi itu berkaitan dengan kebutuhan pokok manusia yang meliputi : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk diterima oleh lingkungannya, kebutuhan dihargai oleh orang lain dan kebutuhan untuk mengembangkan diri. Untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang maka lima kebutuhan pokok manusia tersebut sedapat mungkin terpenuhi. Kebutuhan dasar karyawan hendaknya menjadi prioritas penanganan

Di dalam pelayanan kesehatan pada umumnya dan rumah sakit pada khususnya, peranan perawat sangat penting. Keberadaan perawat merupakan aset rumah sakit dan merupakan salah satu penentu jumlah pasien yang dirawat di rumah sakit tersebut. Seperti yang dikemukakan Mularsih (1996) bahwa prioritas utama dari para pasien dalam memilih rumah sakit karena alasan keberadaan para perawat. Ketidakpuasan perawat akan berdampak pada ketidakpuasan pasien dan pada gilirannya akan menurunkan pendapatan rumah sakit. Di bawah ini pengembangan sistem kompensasi yang ada dan berjalan.

**Tabel 1.1**  
**Sistem Kompensasi**

Bandingkan sistem kompensasi yang berlaku untuk	Profesi dokter (indek)	Profesi perawat (indek)	Profesi Tehnik Kedokteran (indek)	Keterangan
<i>Career path</i>	Pengembangan	Pengembangan	Pengembangan	
<i>Turn over</i>	Kwantitas	Kwantitas	Kwantitas	

Rumah sakit selalu berkembang kuantitas dan kualitasnya, perkembangan rumah sakit dapat berujud dari tipe C menuju ke tipe B; tipe B menuju ke tipe A dan dari tipe A menuju ke tipe A+. RSUP Prof. Dr. Sardjito dalam perkembangannya sekarang Tipe A.

Selain gaji, seluruh karyawan RSUP Prof. Dr. Sardjito juga menerima imbalan jasa yang berbentuk uang (insentif) setiap bulannya. Pembagian insentif ini menurut pengamatan di lapangan ternyata menimbulkan gejala ketidakpuasan, bagi perawat maupun karyawan lainnya karena dirasakan tidak adil.

Motivasi kerja perawat yang menurun tercermin dari data menurunnya jumlah pasien yang dirawat di RSUP Prof. Dr. Sardjito, tetapi terjadi

peningkatan jumlah pasien yang dirawat di beberapa rumah sakit swasta. Di bagian bedah sentral juga terjadi penurunan jumlah pasien yang di operasi (bedah) dari bulan Mei 2006 s.d. Desember 2007, tetapi pada jenis operasi yang sama di Rumah Sakit Swasta ada kecenderungan peningkatan.

Usaha Rumah Sakit untuk mengatasi berbagai keluhan tersebut sudah dilakukan, antara lain dengan mengadakan pertemuan-pertemuan dengan para perawat dan karyawan lainnya untuk membahas mengenai permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi serta membuat kesepakatan-kesepakatan bersama, tetapi belum membuahkan hasil. Oleh karena hal tersebut, dipandang perlu untuk mengadakan penelitian dan analisis mendalam tentang sistem kompensasi yang telah dilaksanakan serta motivasi kerja perawat di RSUP Prof. Dr. Sardjito.

#### **B. Batasan Masalah**

Sistem kompensasi yang diteliti hanya berlaku di Irna I Dr. Sardjito.

#### **C. Perumusan Masalah**

Dari uraian analisis yang telah disampaikan, masalah yang dihadapi di RSUP Prof. Dr. Sardjito adalah :

Bagaimana Sistem Kompensasi yang diharapkan oleh para perawat agar dapat meningkatkan motivasi kerja?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Untuk menganalisis sistem kompensasi yang diharapkan oleh para perawat  
1. Untuk mengetahui motivasi kerja perawat

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Dari hasil penelitian diharapkan diperoleh informasi tentang sistem kompensasi dan motivasi kerja perawat di RSUP Prof. Dr. Sardjito.
2. Sebagai masukan bagi manajer RSUP Prof. Dr. Sardjito tentang dasar-dasar pemikiran untuk mengembangkan sistem kompensasi yang telah ada agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja perawat.