

BAB I

PEDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang sangat kompleks karena sumber daya manusia yang bekerja terdiri dari multi disiplin dan berbagai jenis keahlian (Bahtiar, 2006). Memberikan pelayanan dengan baik membutuhkan berbagai sumber daya yang harus diatur dengan proses manajemen yang baik, oleh karena itu penilaian keberhasilan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit harusnya dinilai berdasarkan keluaran data kepegawaiannya, efisiensi serta mutu sumber daya manusia yang ada (Daulay et al., 2014).

Keberhasilan jangka panjang dari setiap perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan loyalitas karyawan. Karyawan yang loyal adalah aset perusahaan, dan retensi mereka adalah kunci keberhasilan (Evawati, 2010). Organisasi harus melakukan pembinaan loyalitas terhadap karyawannya. Menurut (Saydam, 2010) pembinaan loyalitas perlu dilakukan agar karyawan tersebut mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap organisasi, merasa ikut memiliki organisasi, mencegah terjadinya turn over, meningkatkan kinerja untuk kesinambungan organisasi, tetap mempunyai motivasi kerja, dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja. Loyalitas dapat ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, insentif yang terarah, kesempatan untuk berprestasi, pemberian rasa aman dan berbagai hal positif lainnya (Nitisemito, 2015).

Loyalitas adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan (Angelina, 2016). Loyalitas pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan

adanya loyalitas kerja maka pegawai memiliki empati yang lebih terhadap instansi. Pegawai dengan kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan instansi, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan peraturan instansi (Amin et al., 2019).

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah insentif dan lingkungan kerja. Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Fatimah, 2020).

Beberapa aspek loyalitas yang menitik beratkan terhadap apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain taat pada peraturan, tanggungjawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan. Aspek-aspek loyalitas tersebut, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam proses bekerja tersebut di atas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif (Siswanto, 1989).

Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi. Bila motivasi menurun maka loyalitas juga akan merosot, oleh sebab itu para karyawan yang mempunyai motivasi tinggi juga akan mempunyai loyalitas yang tinggi, dengan kata lain loyalitas tidak dapat diwujudkan bila para karyawan tidak mendapat motivasi atau semangat kerja yang tinggi untuk bekerja giat dalam suatu organisasi (Saydam, 2010). Indikasi atau tanda menurunnya

loyalitas pekerja terhadap organisasi dapat dilihat dari angka *turn over* (pindah kerja) para pekerja pada organisasi tersebut (Saydam, 2010).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar, SKM merupakan sebuah rumah sakit rujukan tingkat lanjutan di Kabupaten Lampung Selatan yang melayani pasien rawat inap dari Puskesmas, Faskes tingkat pertama dan klinik. RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM memerlukan pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi dalam diri pegawai. Jika loyalitas pegawai baik maka tujuan yang diharapkan oleh RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM akan lebih mudah untuk diraih sebaliknya akan menjadi masalah jika loyalitas yang dimiliki karyawan rendah.

Rendahnya loyalitas kerja pada sebuah rumah sakit dapat menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan rumah sakit, seperti tidak adanya semangat kerja tenaga kesehatan, tingkat absensi yang rendah, bahkan mempengaruhi loyalitas kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM, loyalitas yang diberikan pegawai khususnya perawat secara umum sudah baik meskipun ada beberapa orang perawat yang masih datang terlambat, pulang sebelum waktunya atau tidak disiplin. Menurut Kepala Bagian Kepegawaian, sebagian kecil perawat tersebut sering tidak hadir kerja dan juga sikap perawat dalam bekerja dan melayani pasien dan keluarga pasien terlihat masih kurang bersemangat.

Berdasarkan hasil wawancara pada bagian kepegawaian RSUD Dr. H. Bob Bazar,SKM pula mengenai pemberian kesejahteraan, perawat RSUD telah mendapatkan tunjangan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan kepegawaian negara, pegawai yang rajin sering diikutkan pelatihan baik di dalam maupun di luar lingkungan RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM.

Pembuatan skala permasalahan pada penelitian ini, peneliti mencoba menggunakan prioritas masalah dengan teknik non scoring pada pre-survei yang telah dilakukan sebelumnya. Terkait dengan ketersediaan data tentang kinerja dan insentif belum tersedia dengan baik di rumah sakit tersebut, maka peneliti menetapkan prioritas masalah dengan gunakan tehnik non scoring. Metode delphi merupakan proses untuk menginventarisir permasalahan dari para ahli atau pemegang kepentingan tertentu guna membuat skala prioritas yang tepat (Linstone & Turoff, 2002).

Pengukuran prioritas masalah terkait pemberian insentif didiskusikan kepada stake holder yang mempunyai keahlian atau tugas atau pemberi informasi tentang kebijakan pemberian insentif. Melalui diskusi tersebut akan didapatkan prioritas masalah yang dapat digali lebih jauh, yaitu untuk perawat honorer didapatkan informasi bahwa mereka belum mendapatkan insentif non material dari rumah sakit, sedangkan untuk insentif material bentuknya masih belum tertulis secara jelas dan pemberiannya pun masih belum menentu. Lebih lanjut untuk perawat tetap atau PNS, mereka sudah menerima insentif baik material maupun non material meskipun besaran dan bentuk insentif tersebut juga masih belum tertulis secara jelas. Maka dapat dimengerti bahwa ketidak adanya aturan dan kebijakan tertulis terkait dengan pemberian insentif menjadi prioritas dalam pre-survei penelitian ini.

Berdasarkan survei awal pula yang dilakukan di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM terhadap para perawat diperoleh data bahwa telah terjadi turn over yang meningkat dalam kurun waktu tiga tahun terakhir yaitu sebesar 1.7%. Secara tidak langsung tingkat perpindahan perawat (*turn over*) menggambarkan tingkat loyalitas mereka yang bersangkutan pada suatu rumah sakit tersebut belumlah

baik. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena rendahnya loyalitas akan menurunkan motivasi dan produktivitas kerja dan jika terjadi dalam skala besar maka kesinambungan kinerja sebuah rumah sakit akan terganggu dan pada akhirnya institusi rumah sakit juga yang akan dirugikan (Halimsetiono, 2014b).

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh persepsi insentif terhadap motivasi dan loyalitas kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Kalianda Lampung Selatan?”.

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh persepsi insentif terhadap motivasi dan loyalitas kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM, Kalianda Lampung Selatan

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh persepsi insentif materil terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Kalianda Lampung Selatan
- b. Untuk mengetahui pengaruh persepsi insentif non materil terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Kalianda Lampung Selatan
- c. Untuk mengetahui pengaruh persepsi insentif materil terhadap loyalitas kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Kalianda Lampung Selatan
- d. Untuk mengetahui pengaruh persepsi insentif non materil terhadap loyalitas kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Kalianda Lampung Selatan
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Kalianda Lampung Selatan

- f. Untuk mengetahui pengaruh persepsi insentif materil melalui motivasi terhadap loyalitas kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Kalianda Lampung Selatan
- g. Untuk mengetahui pengaruh persepsi insentif non materil melalui motivasi terhadap loyalitas kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Kalianda Lampung Selatan .

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memperbaiki faktor-faktor yang mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi dan loyalitas perawat dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Profesi :

Menambah wawasan tentang manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas perawat sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

b. Manfaat Bagi Peneliti :

Menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas perawat.

c. Manfaat Bagi Institusi :

Sebagai bahan masukan mata kuliah manajemen sumberdaya manusia dalam rangka memperkaya keilmuan sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

d. Manfaat Bagi Masyarakat :

Mendapatkan pelayanan profesi perawat yang lebih baik selama di rumah sakit.

E. KEASLIAN PENELITIAN

Judul/Peneliti	Variable Penelitian	Desain penelitian	Analisa Data	Hasil penelitian
Pengaruh Insentif Dan Karakteristik Karyawan terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Sagita Mulia Laras Tebing Tinggi) (Sarwoto, 2018)	Variabel independen: Insentif dan Karakteristik Variabel Dependen: Karyawan Loyalitas Kerja	Jenis penelitian kuantitatif Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian	Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja karyawan Karakteristik Karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja karyawan CV.Sagita Mulia Laras Tebing Tinggi,
Hubungan antara persepsi kompensasi dengan loyalitas karyawan di pt. cipta power service medan (Pramana, 2019)	Persepsi kompensasi dan loyalitas	Jenis penelitian kuantitatif Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling	Untuk menguji hipotesis yang diajukan dilakukan dengan koefisien korelasi	Ada hubungan antara persepsi kompensasi dengan loyalitas. Jadi antara kedua variabel ada hubungan sebab akibat.
Pengaruh Kebijakan Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Study Kasus Pekerja Daily Worker Sheraton Hotel Kuta Badung) (Wirawan et al., 2019b)	Insentif Motivasi Kerja Loyalitas	Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif menggunakan data primer. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau dikenal dengan istilah penelitian populasi.	Teknik analisis data yaitu uji regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakn intensif terhadap loyalitas kerja, (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, (3) terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara kebijakanintensifdan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan
Incentives for	Insentive,	Menggunakan	Teknik yang	Insentif berkaitan



retaining and motivating health workers in Pacific and Asian countries (Henderson & Tulloch, 2008)	Pekerja kesehatan, Motivasi, Ketidakpuasan, Migrasi	metode descriptive analitik	dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan informasi berupa data yang ditujukan untuk mengetahui kondisi real dari setiap negara terkait kebijakan insentif yang diterapkan.	erat dengan motivasi pekerja kesehatan. Negara yang menerapkan kebijakan insentif yang baik maka angka turn over (migrasi) sangatlah kecil. Untuk Mendapatkan performa kerja yang baik dan menghindari angka turn over (migrasi), negara-negara di Pafic dan Asia telah berusaha menerapkan kebijakan pengaturan pemberian insentif yang tepat kepada tenaga kesehatan, meskipun masih ditemukan di beberapa negara tersebut masih banyak yang belum menerapkannya.
Incentive preferences for community health volunteers in Kenya: findings from a discrete choice experiment (Abuya et al., 2021)	Insentive material, Komunitas sukarelawan kesehatan, Performa kerja, Loyalitas	Metode kualitatif dengan wawancara mendalam kepada para Komunitas sukarelawan kesehatan dan para supervisor yang terlibat dalam komunitas tersebut.	Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan discrete choice experiment (DCE) to mengetahui incentive komunitas sukarelawan kesehatan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi mereka, performa kerja dan loyalitas.	Insentif material berupa transport adalah yang paling dominan dalam mempengaruhi performa kerja dan loyalitas. Peralatan dalam bekerja dan insentif bulanan juga penting dan berpengaruh dibawah biaya transport komunitas sukarelawan kesehatan.