

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna melalui pelayanan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif, dengan menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2023a). Rumah sakit dibentuk sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks, seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesehatan. Tuntutan ini mendorong rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang maksimal, baik melalui pelayanan rawat jalan maupun rawat inap).

Pelayanan rawat inap adalah pelayanan yang diberikan kepada pasien yang membutuhkan observasi, diagnosis, terapi, rehabilitasi medik, dan pelayanan medik lainnya dalam jangka waktu yang relatif lama. Interaksi antara pasien, dokter, dan tenaga kesehatan dalam layanan rawat inap sangat mempengaruhi mutu pelayanan serta citra rumah sakit (Sesrianty dkk., 2021). Dalam konteks ini, tenaga kesehatan memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan dan membentuk citra rumah sakit di mata masyarakat (Cik Ayu Saadiah Isnainy dkk., 2018). Menurut data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2023), jumlah tenaga kesehatan di Indonesia mencapai sekitar 2,5 juta orang, dengan sekitar 40% bekerja di fasilitas kesehatan publik. Meskipun jumlahnya besar, tenaga kesehatan di rumah sakitnegeri sering kali menghadapi tantangan

dalam hal sistem reward dan kompensasi, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka (Winda J. Nangoi, 2014).

Namun, kondisi kerja tenaga kesehatan di Indonesia, khususnya di rumah sakit negeri, masih belum memuaskan. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal ini adalah rendahnya sistem reward di rumah sakit negeri dibandingkan dengan rumah sakit swasta. Sebuah studi oleh Winda J. Nangoi dkk. (2014) menunjukkan bahwa rumah sakit swasta memberikan imbalan yang lebih baik dan lebih banyak insentif dibandingkan dengan rumah sakit negeri, yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan.

Penelitian oleh Dewi dan Hartono (2020) di RSUD Dr. Soetomo, Surabaya, mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara sistem reward dengan kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan survei terhadap 150 tenaga kesehatan, 80% responden yang menerima reward yang memadai menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kecepatan penanganan pasien, ketepatan diagnosis, maupun kepuasan pasien. Data dari RSUD Dr. Kariadi, Semarang, juga mendukung temuan ini, di mana peningkatan insentif bagi tenaga kesehatan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja sebesar 25% dan penurunan tingkat absen sebesar 15% dalam satu tahun terakhir (Sumber: Laporan Tahunan RSUD Dr. Kariadi, 2023).

Sementara itu, RSUD Sanglah di Bali melaporkan bahwa tenaga kesehatan yang menerima promosi jabatan berdasarkan kinerja menunjukkan peningkatan produktivitas hingga 30%, dengan waktu respons terhadap kondisi darurat yang lebih cepat (Laporan Kinerja RSUD Sanglah, 2023). Ini menunjukkan bahwa

reward tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Donnelly (1971) membagi reward menjadi dua kategori, yaitu intrinsic reward yang meliputi penyelesaian tugas, pencapaian prestasi, otonomi, dan pengembangan pribadi; serta extrinsic reward yang meliputi gaji dan upah, jaminan sosial, penghargaan antar pribadi, dan promosi. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada aspek ekstrinsik dari sistem reward, yaitu insentif, promosi dan pengembangan karena ketiga aspek ini kurang diperhatikan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bobong, Kabupaten Pulau Taliabu

Insentif adalah bentuk rangsangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar mereka termotivasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 10 responden di RSUD Bobong, 30% menyatakan bahwa sistem reward di RSUD Bobong baik, 40% menyatakan cukup, dan 30% menyatakan kurang. Survei ini juga mengidentifikasi empat poin utama yang dinilai kurang: insentif, promosi jabatan, otonomi, dan tunjangan. Data ini menunjukkan bahwa 70% tenaga kesehatan merasa kurang puas dengan insentif dan beban tugas yang diberikan (Data Survei RSUD Bobong, 2024).

Kinerja, atau performance, merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang pada akhirnya tercermin dari hasil yang dihasilkan (Agustin et al., 2022). Kinerja juga mencerminkan bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan. Penelitian sebelumnya oleh Sri Rahayu dan Enita Dewi (2009) tentang pengaruh sistem reward terhadap kinerja

tenaga kesehatan di RSUD Sragen menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara reward sistem dengan kinerja tenaga kesehatan. Namun, penelitian ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh reward insial terhadap kinerja tenaga kesehatan

RSUD Bobong dimana merupakan lokasi dari penelitian ini adalah salah satu rumah sakit milik pemerintah Kabupaten Pulau Taliabu yang dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada pasien. Berdasarkan data survei awal, terdapat kebutuhan untuk meningkatkan sistem reward di RSUD Bobong agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan. Maka dari, itu Berdasarkan uraian latar belakang diatas dilakukan kajian lebih lanjut mengenai “UPAYA PELAKSANAAN REWARD SISTEM INSENTIF, PROMOSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PERAWAT DI RSUD BOBONG KABUPATEN PULAU TALIABU”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas maka rumusan masalahnya adalah bagaimana Pengaruh *Reward System* (Insentif, Promosi dan Pengembangan Karir) terhadap Peningkatan Kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah Bobong Kabupaten Pulau Taliabu?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui Pengaruh *Reward System* (Insentif, Promosi dan Pengembangan Karir) terhadap Peningkatan Kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah Bobong Kabupaten Pulau Taliabu.

## 2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis Pengaruh *Reward System* Insentif terhadap Kinerja Perawat di UPTD RSUD Bobong Kabupaten Pulau Taliabu
- b. Menganalisis Pengaruh *Reward System* Promosi terhadap Kinerja Perawat di UPT D RSUD Bobong Kabupaten Pulau Taliabu.
- c. Menganalisis Pengaruh *Reward System* Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perawat di UPTD RSUD Bobong Kabupaten Pulau Taliabu
- d. Menganalisis Pengaruh *Reward System* (Insentif, Promosi dan Pengembangan Karir) terhadap Kinerja Perawat di UPTD RSUD Bobong Kabupaten Pulau Taliabu
- e. Menganalisis faktor yang paling dominan yang mempengaruhi Kinerja Perawat di UPTD RSUD Bobong Kabupaten Pulau Taliabu

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Secara Teoritis

Sebagai bahan informasi dan acuan pembandingan bagi instansi terkait yang digunakan untuk merancang strategi, mengaplikasikan rencana serta mengevaluasi secara holistik tentang pemberian *Reward System* yang baik berdasarkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pulau Taliabu, khususnya bagi Perawat di UPTD Rumah Sakit Umum

Daerah Bobong Kabupaten Pulau Taliabu

## 2. Secara Praktis

Merupakan temuan baru yang bermanfaat bagi:

### a. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Bobong Kabupaten Pulau Taliabu

Memberikan masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Bobong Kabupaten Pulau Taliabu tentang Pengaruh *Reward System* (Insentif, Promosi dan Pengembangan Karir) terhadap Kinerja Perawat.

### b. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan atau sumber data penelitian berikutnya bagi pihak yang berkepentingan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

### c. Bagi Responden

Memberikan tambahan pengetahuan responden tentang Pengaruh *Reward System* (Insentif, Promosi dan Pengembangan Karir) terhadap Kinerja Perawat sehingga responden mampu meningkatkan kinerjanya.

### d. Bagi Peneliti

Memperjelas pemahaman peneliti tentang Pengaruh *Reward System* (Insentif, Promosi dan Pengembangan Karir) terhadap Kinerja Perawat dan dapat mengaplikasikan nantinya di lapangan.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh beberapa peneliti berikut ini :

| No | Judul penelitian                                                                                                                                                     | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Perbedaan                                                                                                                    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh Sultan dan Yuly Peristiowati (2023) dengan judul The Influence of Reward, Work Motivation on Nurse Performance in Impatient Room | Metode penelitian yang digunakan adalah Systematic Literature Review yang mana didasarkan pada data online di Google Scholar, Scopus, Pubmed. Artikel dicari dari Januari – Maret 2023. Tujuh artikel dari database mayoritas menyatakan ada pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja perawat. Adapun terkait Pengaruh Reward terhadap Kinerja Perawat, Dalam kondisi tertentu, imbalan tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang perawat (Wahyuni dkk., 2018). Reward pada penelitian ini tidak dijelaskan secara spesifik. Hadiah hanya dimiliki berdampak pada kepuasan kerja (30%) dan komitmen organisasi (30%). Sementara itu, lainnya penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara penghargaan dan kinerja perawat. Imbalan dapat meningkatkan kinerja, baik imbalan finansial maupun non finansial (Habibi et al., 2021). | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul Penelitian</li> <li>- Lokus Penelitian</li> <li>- Fokus Penelitian</li> </ul> |
| 2  | Penelitian oleh Juliatidengan Judul Hubungan Reward dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Tahun 2017.                                       | Sebanyak 18 responden (60%) mendapatkan reward dan 12 responden (40%) tidak mendapatkan reward. Selanjutnya sebanyak 17 responden (56,7%) memiliki kinerja baik dan 13 responden (43,3%) memiliki kinerja kurang dan dengan hasil tersebut, artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan reward dengan kinerja perawat                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul Penelitian</li> <li>- Lokus Penelitian</li> </ul>                             |



|   |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                   |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | <p>Binti Fithrotulluthfiah, Supriyadi dan Saiful Walid (2020) dengan judul Hubungan <i>Compensatory Reward</i> Dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember</p> | <p>Dari 55 sampel didapatkan hasil yang menunjukkan 26 orang (75%) dengan <i>compensatory reward</i> sesuai dan 29 orang (96,7%) mayoritas kinerja perawat baik. Hasil uji korelasi <i>Spearman's rho</i> diperoleh <i>p value</i> 0,008 (<math>\alpha \leq 0,05</math>) <math>r = 0.473</math>, berarti H1 diterima yang artinya ada hubungan <i>compensatory reward</i> dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember</p>                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul Penelitian</li> <li>- Fokus Penelitian</li> </ul>  |
| 4 | <p>Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu dan Enita Dewi dengan judul Hubungan antara <i>System Reward</i> dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Sragen Tahun 2019.</p>           | <p>Hasil uji statistik dengan uji Chi Square diperoleh <i>p value</i> sama dengan 0,244 (<math>p \text{ value} &gt; 0,05</math>) artinya tidak ada hubungan antara reward sistem dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Sragen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa imbalan finansial tidak berpengaruh kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kesimpulan: Tidak ada hubungan antara reward sistem dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Sragen. Hasil ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai kinerja perawat di RSUD Sragen melaksanakan yang berkaitan dengan asuhan keperawatan dengan imbalan non finansial.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul Penelitian</li> <li>- Lokus Penelitian:</li> </ul> |



|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                  |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | <p>Penelitian yang dilakukan oleh Maria Yuliantina, Susanti Sabebege dan Sutrisari Sabrina Nainggolan dengan judul Hubungan Pelatihan dan Reward Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin</p>                                                                                          | <p>Hasil uji statistik menggunakan <i>chi square</i> didapatkan ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat (<i>p-value</i> 0,002) dan ada hubungan antara reward dengan kinerja perawat (<i>p-value</i> 0,022). Hasil penelitian ini diharapkan agar lebih banyak memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan mengikuti seminar demi meningkatkan kinerjanya</p>                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul Penelitian</li> <li>- Lokus Penelitian</li> </ul> |
| 6 | <p>Penelitian yang dilakukan oleh Winda J. Nangoi, Linnie Pondaag dan Rivelino S. Hamel dengan judul Hubungan Pemberian Reward Dengan Kinerja Perawat di Ruangan Irina A RSUP Prof. DR. R. Dr. Kandou Manado Tahun 2020. Reward Dengan Kinerja Perawat di Ruangan Irina A RSUP Prof. DR. R. Dr. Kandou Manado Tahun 2020</p> | <p>Hasil yang didapatkan dari 48 responden menunjukkan bahwa pemberian reward yang baik sebanyak 28 orang (58,3%), dan kinerja perawat yang baik sebanyak 37 orang (77,1%). Hasil uji korelasi bivariat <i>chi square</i> diperoleh hasil nilai <i>p value</i> sebesar 0,034 (<math>p &lt; 0,05</math>). Nilai 0,034 berada dibawah nilai <math>\alpha</math> syo (0,05), dengan demikian terdapat hubungan antara pemberian reward dengan kinerja perawat di ruangan Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul Penelitian</li> <li>- Lokus Penelitian</li> </ul> |