

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena pada kenyataannya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Merekalah yang membuat tujuan-tujuan inovasi dan pencapaian tujuan dalam organisasi meskipun perlengkapan dan asset finansial merupakan sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia memberikan cetus kreatif dalam setiap organisasi. Misalnya, mereka merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk-produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menetapkan keseluruhan strategi dan tujuan perusahaan (Simamora, 1997:211).

Manajemen perusahaan dituntut untuk mencapai hasil maksimal, maka pihak manajemen menempuh dengan cara memberikan insentif finansial pada karyawan. Pemberian insentif finansial dilakukan dengan cara memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik. Pemberian insentif digolongkan menjadi dua, yaitu insentif materiil meliputi: bonus, prosentase dari harga barang/jasa yang dijual, *profit saring*/pemberian keuntungan; insentif non material, meliputi: penempatan karyawan, pelatihan, rasa aman, promosi, rekreasi, jaminan kesehatan dan lain-lain (Manullang, 1994:27).

Manusia merupakan makhluk sosial, karena itu kehidupan manusia selalu ditandai dengan pergaulan antar manusia, misalnya dalam keluarga, lingkungan tetangga, sekolah, tempat kerja, organisasi sosial, dan lain-lain. Hakekat pergaulan itu ditunjukkan antara lain oleh derajat keintiman, frekuensi pertemuan, jenis kelamin, mutu interaksi diantara mereka, terutama faktor sejauhmana keterlibatan dan saling mempengaruhi (Liliweri, 1997:11). Klinger (dalam Liliweri, 1997: 43) berpendapat bahwa hubungan antar manusia ternyata saling mempengaruhi.

Hubungan antar manusia merupakan rangkaian keseluruhan hubungan, baik yang bersifat formal yaitu antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team kerja dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan. Hubungan interpersonal dalam arti luas adalah interaksi antar pribadi dalam segala situasi dan dalam bidang kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati. Seseorang melakukan interaksi dengan orang lain, ia melakukan komunikasi dengan baik sehingga maksudnya tercapai untuk memuaskan hati kedua belah pihak. Sedangkan hubungan interpersonal dalam arti sempit adalah interaksi antar pribadi. Akan tetapi interaksi disini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan serta mempunyai tujuan menggiatkan karyawan bekerja dengan semangat kerja sama yang produktif, dengan hati puas dan senang (Panji Anagoro, 1990:20).

Kinerja karyawan adalah suatu keberhasilan yang dicapai atau sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kemampuan organisasi dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang organisasi. Hal tersebut disebabkan karena kinerja organisasi itu sendiri yang notabene adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi atau pimpinan menilai prestasi kerja karyawan. Departemen personalia biasanya mengembangkan penilaian prestasi kerja bagi semua elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksana kerja. Meskipun departemen personalia merancang sistem penilaian tetapi ia jarang melakukan evaluasi prestasi, akan tetapi penilaian bekerja pada umumnya dilaksanakan oleh atasan langsung (Handoko, 1994:137).

Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 1999:3).

Rendahnya kemampuan, keterampilan, motivasi kerja perawat dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat disebabkan oleh adanya persepsi yang buruk terhadap faktor-faktor instrinsik dan ekstrinsik di tempat kerja. Adanya ketidakpuasan perawat mengenai insentif finansial dan hubungan interpersonal terhadap kepala bidang keperawatan dapat menyebabkan turunnya kinerja perawat (Anonim, 2003).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dalam penelitian ini mengambil judul: “PENGARUH PERSEPSI PERAWAT TENTANG PENERIMAAN INSENTIF FINANSIAL DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL DENGAN KEPALA BIDANG KEPERAWATAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM KUSTATI SURAKARTA”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan persepsi perawat tentang penerimaan insentif finansial dan hubungan interpersonal dengan kepala bidang keperawatan secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSI Kustati Surakarta?

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan persepsi perawat tentang penerimaan insentif finansial dan hubungan interpersonal dengan kepala bidang keperawatan secara parsial terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSI Kustati Surakarta?
3. Diantara kedua variabel di atas variabel manakah yang mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSI Kustati Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan persepsi perawat tentang penerimaan insentif finansial dan hubungan interpersonal dengan kepala bidang keperawatan secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSI Kustati Surakarta.
2. Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan persepsi perawat tentang penerimaan insentif finansial dan hubungan interpersonal dengan kepala bidang keperawatan secara parsial terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSI Kustati Surakarta.
3. Mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat di instalasi rawat inap RSI Kustati Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain meliputi:

1. Manfaat teoritis, yaitu:
 - a. Untuk menambah teori-teori yang telah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti.
 - b. Sebagai bahan untuk menambah wacana kepustakaan, baik di tingkat fakultas maupun di tingkat universitas.
 - c. Sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis, yaitu:
 - a. Memberikan gambaran tentang persepsi perawat tentang penerimaan insentif finansial dan hubungan interpersonal dengan kepala bidang keperawatan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Kustati Surakarta.
 - b. Memberikan bukti empiris mengenai besarnya persepsi perawat tentang penerimaan insentif finansial dan hubungan interpersonal dengan kepala bidang keperawatan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Kustati Surakarta.
 - c. Memberikan masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam mengambil keputusan mengenai kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Kustati Surakarta.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas serta memudahkan pemahaman skripsi yang akan disusun, maka sistematika skripsi disusun seperti berikut:

BAB I. PENDAHULUAN.

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kajian-kajian teori yang mendukung penelitian dan hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kerangka penelitian, definisi operasional penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai: Gambaran umum RSI Kustati Surakarta, analisis data dan pembahasan.

BAB V. PENUTUP

Dalam bab ini akan disajikan kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasan bab-bab sebelumnya.