

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi sumber daya manusia menjadi aktor terpenting. Salah satu strategi manajemen utama organisasi adalah berinvestasi pada karyawan. Organisasi berusaha untuk mengembangkan, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui berbagai aplikasi sumber daya manusia. Oleh karena itu, *reward system* menjadi praktik yang sangat penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia (Güngör, 2011). Sistem penghargaan sangat penting bagi organisasi karena telah menjadi bagian penting dalam mengelola kinerja karyawan. Selama 25 tahun terakhir, elemen-elemen lain dalam kompensasi telah berkembang untuk memberikan kepada pemberi kerja berbagai jenis *reward*, sehingga dapat memotivasi karyawan (Noorazem et al., 2021). *Reward* memiliki kekuatan yang besar dan mempengaruhi secara langsung perilaku dan kinerja individu, tim, serta unit atau departemen (Ivancevich et al., 2009). Di antara faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi yang berasal dari *reward* adalah yang paling penting (Negussie, 2012). Berdasarkan laporan Bank Dunia antara tahun 1995 hingga 2000 di Ethiopia, 20% dari tenaga kesehatan meninggalkan rumah sakit dan pusat kesehatan publik, dan alasan utama tingkat perputaran yang tinggi adalah gaji rendah. Studi tersebut juga mengungkapkan bahwa 74,6% dokter, 62,5% apoteker, 50,6% perawat, dan 34,2% teknisi laboratorium tidak puas dengan pekerjaan mereka karena imbalan yang rendah (Negussie, 2012).

Perawat merupakan bagian terbesar dari staf rumah sakit, dan *reward finansial* mereka menyerap sebagian besar anggaran. *Reward* mempengaruhi perilaku terkait pekerjaan dan motivasi karyawan. Penghargaan yang efektif dapat menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, serta menjaga kepuasan dan motivasi mereka (De Gieter et al., 2006). Menurut (Ivancevich et al., 2009) disebutkan bahwa disebutkan bahwa tujuan utama dari program *reward* adalah: (1) untuk menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi, (2) untuk menjaga karyawan tetap datang bekerja, dan (3) untuk memotivasi karyawan mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai perasaan subjektif tentang pemenuhan kebutuhan dalam pekerjaan, sangat penting dalam konteks perawat, yang merupakan kelompok terbesar di sektor kesehatan (Ge et al., 2021). Mengingat bahwa perawat adalah salah satu kelompok karyawan terbesar di sektor kesehatan, keberadaan perawat yang terampil dan termotivasi sangat penting untuk memberikan layanan yang efektif dan meningkatkan hasil kesehatan. Sementara strategi yang lebih baik untuk merekrut perawat sangat penting, memotivasi dan memberikan *reward* kepada perawat yang sudah bekerja juga sama pentingnya (Chen et al., 2015).

Pada penelitian (Pratheepkanth, 2011) menyebutkan bahwa korelasi antara *reward* ekstrinsik dan Motivasi Karyawan adalah 0,7280, yang menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut, 53% dari motivasi karyawan dipengaruhi oleh penghargaan atau *reward*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel dan

signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Peneliti lainnya Nebiat Negussie menyebutkan dalam hasil bahwa terdapat hubungan signifikan secara statistik antara *reward* dan motivasi kerja perawat, dengan *reward system* menjadi variabel yang paling penting dan berpengaruh (Negussie, 2012).

Peneliti (Azizah et al., 2016) melakukan penelitian di RSUD Brigadir Jenderal Haji Hasan Basry Kandungan telah melakukan wawancara kepada 12 pegawai tentang persepsi atas beban kerja serta penghargaan yang diterima. 7 dari 12 pegawai (58,33 %) mengungkapkan bahwa beban kerja yang mereka terima tidak seimbang dengan pendapatan. 8 dari 12 pegawai (66,67%) tersebut menunjukkan motivasi yang kurang untuk menyelesaikan job description mereka tepat waktu. Dan diakhir penelitiannya didapatkan hasil bahwa *job satisfaction* dan motivasi berpengaruh positif Dengan kinerja pegawai. Pengaruh positif yang dimaksudkan yaitu kinerja pegawai akan semakin baik apabila pay satisfaction dan motivasi pegawai pun baik. Dimana variabel *job satisfaction* dan motivasi dapat menjelaskan tentang peningkatan kinerja sebesar 37.20 % dimana variabel lain diluar variabel independent tersebut dapat menjelaskan kenaikan kinerja dengan presentase 62.80%.

Dari data penelitian diatas menunjukkan bahwa *reward* berhubungan erat dengan berbagai hasil karyawan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, retensi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi (Chen et al., 2015). Hasil kinerja individu dievaluasi secara formal atau informal oleh manajemen, dan dua jenis *reward* dapat didistribusikan: intrinsik atau ekstrinsik. *Reward* tersebut dievaluasi oleh individu, dan sejauh mana *reward* tersebut memuaskan

dan adil, individu mencapai tingkat kepuasan. *Reward* dapat berupa ekstrinsik atau intrinsik. *Reward* ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan eksternal Dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh karyawan, sedangkan *reward* intrinsik adalah penghargaan yang tidak tampak atau psikologis (Negussie, 2012). Di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang sendiri telah saya lakukan pengambilan data awal terkait angka *turn over* perawat pada tahun 2022 sebesar 6 %, dan hasil wawancara perawat yang *resign* ada beberapa alasan diantaranya angka terbesar sebanyak 73% karena alasan mencari *reward* yang nominal lebih besar di Rumah Sakit lain (Data primer RSSK, 2022). Oleh karena itu, manajemen menerapkan sistem penghargaan berbasis KPI pada awal tahun 2023, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Sistem penghargaan berbasis KPI (*Key Performance Indicator*) dengan parameter nilai performa karyawan, posisi indeks atau jabatan, indikator kinerja individu, keterlibatan karyawan dalam marketing RS dan indikator kinerja unit.

Pada tanggal 23 November 2023 peneliti melakukan sampling data awal menggunakan google form yang diisi oleh 10 perawat dengan berbagai jenjang yaitu perawat pelaksana, kepala tim, Penanggung jawab ruangan dan juga kepala area atau manajer area keperawatan didapatkan hasil 80% perawat menyatakan *reward system* yang baru baik dan 20% menyatakan cukup, dan dari masing-masing poin penilaian untuk berdasarkan performa karyawan 80% perawat menyatakan baik, 20% menyatakan cukup, berdasarkan kinerja individu 80% perawat menyatakan baik, 20% menyatakan cukup, berdasarkan

kontribusi marketing atau program RS 70% perawat menyatakan baik , 30% menyatakan cukup, dan berdasarkan kinerja capaian unit 90% perawat menyatakan baik, 10% menyatakan cukup.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas dan fenomena yang terjadi di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang dapat kita ketahui perawat adalah salah satu sumber daya manusia yang paling penting, jika tidak yang paling penting, di rumah sakit dan organisasi kesehatan lainnya. Pengaruh mereka Dengan kinerja organisasi sangat jelas. Mencoba memenuhi harapan mereka dan memaksimalkan kinerja mereka adalah tugas yang menantang bagi manajer rumah sakit. Memberikan *reward* yang memadai merupakan bagian dari upaya ini, karena *reward* memainkan peran penting dalam menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan (De Gieter et al., 2006). Kepuasan kerja dipandang memiliki banyak aspek, termasuk kepuasan Dengan gaji, tugas yang dilakukan, kebijakan organisasi, dan interaksi dengan rekan kerja. Baru-baru ini, ada penekanan tambahan pada interaksi antara karyawan dan pelanggan, di mana karyawan yang puas lebih mungkin memberikan layanan yang lebih baik. Schneider (1980) telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah alasan penting mengapa karyawan memberikan layanan yang baik (Hampton & Hampton, 2004). Jika manajer rumah sakit ingin menarik, memotivasi, dan mempertahankan perawat yang paling berkualitas untuk mengoptimalkan kinerja rumah sakit mereka, muncul kebutuhan untuk menetapkan strategi penghargaan yang efektif (De Gieter et al., 2006).

RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang merupakan salah satu RS Muhammadiyah di Jawa Timur yang pertama kali menerapkan *Reward System* untuk insentif atau remunerasi karyawan berbasis *Key Performance Indicator* (KPI). Melalui penelitian ini nantinya saya sebagai kepala bidang keperawatan ingin mengetahui dampak dari penerapan *reward system* yang diterapkan apakah dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dengan tujuan akhir kepuasan kerja perawat dapat tercapai optimal. Harapan kami *reward system* pemberian insentif atau remunerasi berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) menjadikan nominal yang diterima oleh perawat menumbuhkan rasa keadilan dan kesesuaian Dengan beban kerja dan kontribusi yang dilakukan perawat dan dapat memberikan informasi kepada RS Jejaring Muhammadiyah lainnya atau lebih luas RS baik swasta maupun negeri lainnya dapat menerapkan *reward system* berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) jika terbukti dapat memberikan dampak meningkatkan motivasi kerja perawat dan kepuasan kerja perawat sehingga kualitas pelayanan perawat menjadi lebih baik dan angka *turn over* perawat menjadi turun dengan alasan ketidaksesuaian nominal *reward* yang diterima.

Dengan demikian, pelaksanaan penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi sebagai upaya strategis dan evaluatif dalam mengkaji sejauh mana efektivitas *reward system* berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) berkontribusi Dengan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Melalui pendekatan analisis data yang sistematis dan berbasis pada bukti empiris, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang

komprehensif mengenai keterkaitan antara persepsi perawat Dengan sistem penghargaan dengan semangat kerja dan kepuasan mereka dalam menjalankan peran profesionalnya. Hasil yang diperoleh nantinya diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai pijakan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adil, transparan, dan berbasis kinerja di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang. Selain itu, temuan dari studi ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi oleh rumah sakit jejaring Muhammadiyah maupun rumah sakit lainnya, baik swasta maupun negeri, dalam menerapkan sistem reward berbasis KPI yang efektif. Secara keseluruhan, penerapan reward system yang tepat sasaran diharapkan mampu mendorong peningkatan performa individu sekaligus mendukung tercapainya tujuan institusi, khususnya dalam peningkatan mutu layanan keperawatan dan penurunan angka turnover perawat yang disebabkan oleh ketidakpuasan Dengan sistem remunerasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan persepsi *reward system* berbasis *Key Performance Indicator* dengan Kepuasan kerja perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang ?
2. Apakah terdapat hubungan persepsi *reward system* berbasis *Key Performance Indicator* dengan Motivasi kerja perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang ?

3. Hubungan manakah yang lebih dominan antara persepsi terhadap reward system berbasis Key Performance Indicator dengan kepuasan kerja atau dengan motivasi kerja perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan persepsi Reward System berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui hubungan persepsi sistem *reward* berbasis KPI dengan Kepuasan kerja perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang.
2. Mengetahui hubungan persepsi sistem *reward* berbasis KPI dengan Motivasi kerja perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang.
3. Mengetahui hubungan yang lebih dominan antara Persepsi *Reward System* Berbasis KPI (*Key Performance Indicator*) dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Perawat Di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan pengembangan ilmu keperawatan khususnya bidang ilmu manajemen SDM keperawatan dalam

penerapan *Reward System* berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) untuk mewujudkan kepuasan kerja dan motivasi perawat.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Instansi Rumah Sakit

Bisa mengetahui evaluasi penerapan *reward system* berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) dampaknya Dengan kepuasan kerja dan motivasi perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang. Memberikan wawasan tentang efektivitas sistem penghargaan yang diterapkan, sehingga manajemen dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Menyediakan rekomendasi untuk perbaikan sistem penghargaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi perawat.

1.4.2.2 Bagi Profesi Keperawatan

Bisa meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien di suatu instansi rumah sakit dengan tercapainya kepuasan kerja dan tingginya motivasi perawat akibat dari penerapan *Reward System* berbasis *Key Performance Indicator* (KPI).

1.4.2.3 Bagi Penelitian dan Akademisi

Menambah literatur tentang hubungan antara *reward system*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks kesehatan, sehingga dapat menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut. Mendorong penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor kesehatan.

1.4.2.4 Bagi Kebijakan Publik

Menyediakan data dan temuan yang dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam pengelolaan tenaga kesehatan, terutama terkait dengan sistem penghargaan dan insentif.

1.4.2.5 Bagi Organisasi Kesehatan

Menjadi referensi bagi rumah sakit lain dalam menerapkan sistem penghargaan yang efektif, sehingga dapat meningkatkan retensi dan kepuasan karyawan di sektor kesehatan secara umum.

Memperkuat argumen untuk investasi lebih lanjut dalam pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada penghargaan dan motivasi.

