BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat di era globalisasi saat ini. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu pilar penting di berbagai aspek kehidupan tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. Sebagai salah satu sumber daya yang ada di dalam organisasi selain sumber daya lainnya seperti sumber daya finansial dan teknologi, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting yang menjamin keberlangsungan sebuah organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki potensi yang dapat dimanfaatkan dan dijadikan sebagai aset berharga yang harus dipelihara dengan baik oleh organisasi sebagai salah satu usaha dalam meraih keberhasilan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, bagi sebuah organisasi sangatlah penting memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Untuk mengelola dan menjadi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, maka sebuah organisasi memerlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu atau cara tentang pengaturan hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Persaingan organisasi dalam upaya peningkatan kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) tidak hanya terjadi pada organisasi-organisasi non kesehatan saja. Organisasi kesehatan seperti rumah sakit atau bidang pelayanan kesehatan lainnya pun tidak lepas dari persaingan peningkatan kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM).

Perawat yang baik mengerti terhadap kondisi lingkungan yang sedang terjadi maksudnya adalah perawat harus memiliki sikap yang cepat dan tanggap dalam menangani kondisi pasien dalam hal ini perawat memahami apa yang dibutuhkan bagi pengguna jasanya. Menurut Kewuan (2016) Kinerja perawat adalah hasil kerja seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien yang berpengaruh pada citra rumah sakit atau instansi kesehatan lainnya.

Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat.

Perawat merasakan, bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat memicu munculnya beban mental, karena semua pasien rawat inap perlu mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan.

Rumah sakit adalah bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan, sehingga pengembangan rumah sakit tidak dapat dilepaskan dari kebijaksanaan pembangunan kesehatan. Rumah sakit sebagai tempat pelayanan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar spesialistik dan subspesialistik, serta memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, maka dengan demikian rumah sakit diharapkan untuk selalu meningkatkan mutu pelayananya.

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes, RI 2007).

Permasalahan yang mucul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) adalah penurunan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah besarnya pekerjaan yang dibebankan dan ketidaksusuaian imbalan yang diberikan terhadap pegawainya. Beban kerja untuk pegawai pada perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan hal ini dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja pegawai. Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja pada tenaga perawat adalah kemungkinan timbul emosi perawat hal ini menyebabkan hasil pelayanan yang diberikan tenaga perawat tidak sesuai dengan yang diharapkan pasien.

Beban kerja yang berlebih dan tidak ditangani dengan baik akan mempengaruhi kinerja. Sebaliknya jika beban kerja pada perusahaan tetap dalam keadaan yang setabil maka pekerja dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan baik, hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap terjaga dan dapat meningkatnya kinerja. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat akhirnya karyawan tersebut bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dalam suatu perusahaan pemberian insentif merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja dapat meningkat. Dengan pemberian insentif yang sesuai hal ini dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja, loyal terhadap perusahaan dan mau memberikan segala kemampuannya dalam bekerja, sehingga kinerja

karyawan menjadi lebih optimal. Insentif dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah perawat di Indonesia mencapai 511.191 orang pada 2021. Jumlah itu meningkat 16,65% dari tahun sebelumnya yang sebesar 438.234 orang. Di era globalisasi peran perawat dampaknya sangat besar sehingga perawat harus bersaing secara professional. Profesionalisme keperawatan merupakan proses dinamis dimana profesi keperawatan terbentuk sejak tahun 1983 yang telah mengalami perkembangan dan perubahan sesuai dengan tuntutan profesi dan kebutuhan masyarakat. Proses profesionalisme merupakan proses pengakuan terhadap sesuatu yang diterima, dirasakan, dan dinilai secara spontan oleh masyarakat. Tenaga perawat memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit selama 24 jam sehari dengan mempunyai kontak yang konstan terhadap pasien.

Pelayanan keperawatan bagian penting dalam pelayanan kesehatan yang bersifat komprehensif yang ditujukan kepada masyarakat. Pelayanan kesehatan ditujukan kepada masyarakat untuk mempertahankan kesehatan, meningkatkan kesehatan serta menolong pasien dengan cepat dan tepat terhadap masalah yang dihadapi. Di internal rumah sakit pelayanan keperawatan sangat penting karena 40-60% pelayanan di rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan.

Sebagai sebuah organisasi atau instansi yang dimiliki pemerintah, RSUD Dr.H Abdul Moeloek yang beralamat di Jl. Dr. Rivai No.6, Penengahan, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, merupakan rumah sakit yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pelayanan rumah sakit, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah kepada gubernur serta tugas lain sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh

gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Perda Provinsi Lampung No. 12 Tahun 2009 pasal 29 ayat 1) maka RSUD Dr.H Abdul Moeloek harus dapat mensejajarkan diri dengan rumah sakit swasta. Agar tercapainya kesejajaran dalam pelayanan prima, harus pula didukung oleh adanya sumber daya manusia (SDM) yang memadai secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai.

Peran perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. Kinerja perawat di RSUD dr.H Abdul Moeloek masih terdapat masalah, hal ini dilihat dari salah satu indikator kinerja perawat yaitu dalam indikator proses pengaruh pada sikap perawat yang kurang cepat saat pasien membutuhkan tindakan keperawatan perawat tidak kunjung datang saat cairan infus habis keluarga pasien harus beberapa kali memanggil perawat untuk mengganti cairan infus. Hal ini disebabkan karena jumlah pasien rawat inap mengalami kenaikan dengan jumlah perawat tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, yang mengakibatkan perawat mengalami lelelahan dalam melaksanakan tindakan keperawatan.

Kinerja Perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal, moral dan bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik mungkin suatu wewenang dalam rangka untuk mencapai tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu.

Adapun jumlah tenaga perawat rawat inap bedah RSUD dr.H Abdul Moeloek yakni berjumlah 52 perawat yang terbagi menjadi perawat ASN dan perawat Honorer serta Kepala Ruang. Pada Penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan terhadap 27 perawat ASN di RSUD dr.H Abdul Moelok

Bandar lampung. Berikut tabel data jumlah tenaga perawat rawat inap bedah RSUD dr.H Abdul Moeloek Bandar lampung :

Tabel 1.1

Data Jumlah Tenaga Perawat Rawat Inap Bedah RSUD dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung

No.	Tenaga Kesehatan	Jumlah
1	KA Bagian Ruang	1
2	Perawat ASN	27
3	Perawat Honorer	24
Total		52

Sumber : Komite Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek,2021

Penilaian kinerja merupakan upaya menilai prestasi perawat dalam bekerja. Penilaian kerja adalah sistem formal untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang secara berkala berfungsi sebagai informasi tentang kemampuan individu perawat dan membantu pimpinan mengambil keputusan dalam pengembangan personalia (Sedarmayanti, 2013; Triwibowo, 2013). Penilaian kinerja merupakan alat yang dapat dipercaya sebagai kontrol sumber daya manusia dan produktivitasnya, namun faktanya kinerja perawat menjadi permasalahan disemua layanan keperawatan. Berikut tabel standar penilaian kinrja perawat bagian rawat inap bedah pelaksana RSUD dr.H Abdul Moeloek Bandar lampung :

Tabel 1.2

Standar Penilaian Kinerja Perawat Rawat Inap Bedah Pelaksana RSUD dr.H Abdul Moeloek

Aspek Yang Di Nilai	Nilai	Keterangan	Huruf Mutu
Tingkat akurasi dalam pelayanan	90 - 100	Sangat Baik	A
	80 – 89	Baik	B
Hasil pelayanan	70 – 79	Cukup Baik	C
	< 69	Kurang Baik	D
Kecepatan dalam menangani pasien			

Sumber: Komite Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek,2021

Tabel 1.1 di atas mengenai satndar penilaian Kinerja Perawat Inap Bedah pelaksana Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek. Penilaian Kinerja perawat bagi rumah sakit sangat penting untuk mengetahui tingkat baik atau buruk Kinerja perawatnya, karena jika Kinerja perawat rumah sakit baik maka citra rumah sakit akan baik dan begitupun sebaliknya.

Penilaian Kinerja Perawat Inap Bedah pada RSUD dr. H. Abdul Moeloek akan mendapat huruf mutu A jika perawat mendapatkan penilaian Kinerja dalam aspek yang sudah di tetapkan mendapat nilai 90 – 100, akan mendapat huruf mutu B jika mendapat nilai 80 – 89, mendapat huruf mutu C jika mendapat nilai 70 – 79 dan akan mendapat huruf mutu C jika nilai kurang dari 69.

Tabel 1.3

Hasil Penilaian Kinerja Perawat Inap Bedah Pelaksana

RSUD dr.H Abdul MoeloekTahun 2021

Tahun	**Aspek Yang Di Nilai**	**Nilai**	**Keterangan**	**Huruf Mutu**
2021	Tingkat akurasi dalam pelayanan	86	Baik	B
	Hasil pelayanan	77	Cukup Baik	C
	Kecepatan dalam menangani pasien	83	Baik	B
	Rata Rata	82	Baik	B

Sumber: Komite Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek,2021

Tabel 1.3 di atas mengenai penilaian Kinerja Perawat Inap Bedah pelaksana RSUD dr.H Abdul Moeloek pada tahun 2021. Penilaian Kinerja Perawat RSUD dr.H Abdul Moeloek berdasarkan Tingkat akurasi dalam pelayanan mendapatkan nilai sebesar 86 yang artinya dalam melayani pasien tingkat kecepatan perawat RSUD dr.H Abdul Moeloeksudah baik. Hasil pelayanan mendapat nilai terkecil yaitu 77 dan hal ini membuat Hasil pelayanan perawat RSUD dr.H Abdul Moeloek harus lebih di tingkatkan, yang terakhir yaitu aspek kecepatan dalam menangani pasien mendapatkan nilai 83 yang artinya dalam menangani pasien kecepatan perawat sudah baik. Penilaian Kinerja Perawat Inap Bedah Rumah Sakit Umum Dr. H. Abdul Moeloekdengan rata – rata nilai yaitu 82 dengan keterangan “Baik”, hasil ini dilihat dari Tingkat akurasi dalam pelayanan, Hasil pelayanan, serta Kecepatan dalam menangani pasien.

Hasil wawancara dengan Kepala Ruang Rawat inap bedah pelayanan mendapatkan nilai terkecil yang disebabkan oleh jumlah tenaga perawat tidak diimbangi dengan jumlah meningkatnya pasien rawat inap, oleh karena itu perawat sering mangalami kelelahan saat melakukan praktik keperawatan, dengan meningkatnya jumlah pasien rawat inap tenaga perawat sering bekerja dengan lanjut shift hal ini yang menyebabkan perawat saat jam kerja tidak sering melakukan visit keruang perawatan sehingga perawat harus dipanggil terlebih dahulu ketika pasien membutuhkan bantuan, yang seharusnya perawat melakukan visit keruang keperawatan setiap 30 menit sekali untuk memastikan perkembangan pasien selama dilakukan tindakan keperawatan.

Dalam melaksanakan tugasnya perawat diharapkan dapat bersikap penuh perhatian dan kasih sayang terhadap paien maupun keluarga pasien. Menurut penelitian Nursalam (2018) tugas-tugas pokok perawat adalah melaksanakan pengkajian keperawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosa keperawaatan, melaksanakan perencanaan keperawatan berdasarkan dengan kebutuhan pasien, melaksanakan imlementasi dan melakasanakan evaluasi tugas sederhana terhadap individu. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan di rumah sakit.

Salah saatu yang dapat mempengaruhi baik buruknya suatu kinerja atau pencapaian dalam suatu organisasi yaitu dapat dilihat dari seberapa besar pekerjaan yang dibebankan kepada pegawainya. Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada pegawainya. Menurut penelitian Jalil (2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja perawat adalah aktivitas keseluruhan yang dilakukan seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan kesehatan. Beban kerja perawat

merupakan jumlah total waktu keperawatan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memberikan pelayanan keperawatan yang dibutuhkan pasien dan jumlah perawat yang diperlukan untuk memberikann pelayanan (Siahaan,2020)

Menurut Kurnia (2010) dalam Irawati dan Carollina (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau kelompok orang guna menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan (jabatan) atau sekelompok jabatan (unit kerja) yang dilakukan dalam kondisi normal. Perawat yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Beban kerja perawat RSUD dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung tergolog cukup besar, hal ini dapat dilihat dari jumlah kunjungan pasien rawat inap bedah selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, akan tetapi jumlah personil perawat masih tetap dalam jumlah yang lama. Berikut jumlah pasien rawat inap bedah RSUD dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung dalam waktu 3 (tiga) tahun terakhir :

Tabel 1.4

Jumlah kunjungan rawat inap bedah pelaksana RSUD dr.H abdul Moeloek Bandar Lampung

No.	Tahun	Jumlah Kunjungan
1.	2019	2311
2.	2020	2512
3.	2021	2653
Total		7476

Sumber: Komite Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek,2021

Pada tahun 2019 tercatat sebanyak 2311 pasien pada rawat inap bedah RSUD dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung, tahun 2020 sebanyak 2512 pasien, sedangkan tahun 2021 sebanyak 2653 pasien. Peningkatan jumlah kunjungan pasien pada rawat inap bedah setiap tahunnya mengalami peningkatan hal ini tidak di imbangi dengan penambahan personil tenaga perawat yang menyebabkan perawat sering mengalami kelelahan dalam melaksanakan praktik keperawatan. Berdasarkan wawancara dengan KA.bag Perawat Ruang rawat Inap Bedah mengatakan bahwa tenaga perawat sering mengeluhkan peningkatan jumlah kunjungan pasien namun tenaga perawat masih dalam jumlah yang lama, dengan sistem kerja yang terbagi atas tiga waktu yaitu diantaranya pada pukul 07.00 – 14.00 WIB, Pukul 14.00 – 21.00 WIB dan Pukul 21.00 – 07.00 WIB, artiya perawat yang bekerja di shift malam bekerja dalam waktu yang panjang, tenaga perawat diharuskan siap tugas siaga on call dirumah sakit, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan pre serta post conference dan serah terima pasien pada saat pergantian dinas, mengikuti pertemuan berkala yang diadakan oleh kepala ruang, dan melakukan droping pasien.mengingat praktik keperawatan di rawat inap bedah berbeda dengan rawat inap yang lainnya, pasien perlu melakukan perawatan yang intens serta mobilisasi pasien sering kali membutuhkan bantuan tenaga perawat.

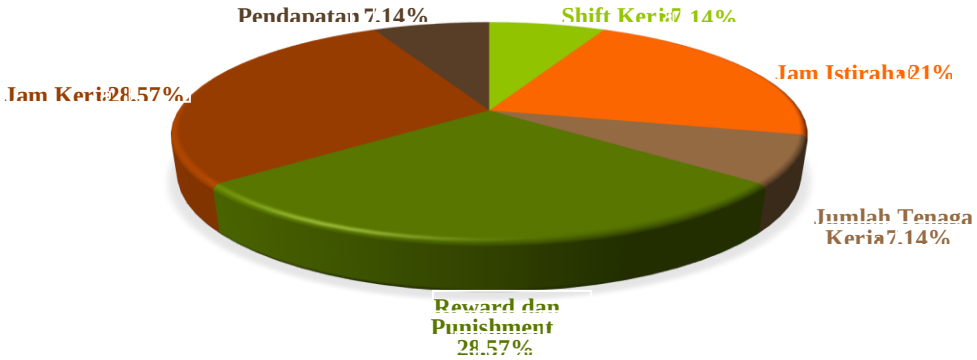
Penelitian menunjukkan bahwa seorang perawat memiliki beban kerja yang tinggi terutama jika bekerja secara shift. Hal itu dapat menyebabkan peningkatan kelelahan kerja serta terganggunya irama biologis tubuh. Pekerja shift merupakan kondisi dimana seorang pekerja akan menggantikan posisi kerja pekerja yang lain dengan pekerjaan yang sama. Dalam penelitian ini, sesuai dengan indikator beban kerja, yakni dalam tuntutan tugas. Perawat yang bekerja secara sift atau kerja malam sering menyebabkan kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan hal ini terjadi karena kurangnya jumlah personil tenaga perawat.

Beban kerja yang berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Bekerja dalam shift memiliki beberapa efek baik secara fisik, psikologis, dan sosial pada pekerja. Perawat di RSUD dr.H Abdul Moeloek mengalami kelelahan kerja tingkat sedang dan beban kerja fisik sedang. Dalam studi pendahuluan yang dilakukan terhadap perawat RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung menggunakan kuesioner ditemukan keluhan sebagai berikut :

Gambar 1.1

Keluhan Dalam Aktivitas Perawat

Keluhan Dalam Aktivitas Perawat



Berdasarkan gambar 1.1 mengenai keluhan yang dialami perawat ditemukan bahwa terdapat enam jenis keluhan yang dialami yaitu mengenai shift kerja, jam istirahat, jam kerja, jumlah tenaga kerja, reward dan punishment, serta pendapatan. Dari keenam keluhan yang ada diketahui bahwa keluhan tertinggi mengenai sistem reward dan punishment serta jam kerja perawat dengan presentase masing-masing 28,57%. Dikatakan bahwa sistem reward yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dialami oleh perawat. Jam kerja dikeluhkan ketika pasien datang pada saat jam kerja hampir selesai sehingga jam kerja bertambah secara tidak langsung. Sementara untuk jam istirahat dengan presentase 21% dikatakan bahwa jam istirahat yang ada kurang serta tidak menentu.

Berdasarkan dari keluhan yang dialami perawat, penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya beban kerja yang tinggi pada perawat, serta data-data yang diperoleh maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai beban kerja yang dialami oleh perawat.

Penelitian Widayani (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Wates. Sebanyak 13 perawat (14,3 %) memiliki beban kerja tinggi dengan kinerja cukup dan 22 perawat (24,2 %) memiliki beban kerja yang rendah dengan kinerja yang baik. Menurut Manuho et al. (2015) menunjukan bahwa sebagian besar (88,9%) perawat yang bekerja di Irina C1 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado memiliki beban kerja rendah dengan kinerja yang baik.

Beban Kerja yang berlebihan dan tidak ditangani dengan baik akan mempengaruhi kinerja. Apabila kinerja tidak maksimal akan mempengaruhi kepuasan pada pasien. Oleh karena itu, sangat penting bagi rumah sakit untuk menangani masalah beban kerja ini. Dampak psikis yang terjadi akibat perawat harus melayani pasien yang berlebih seperti perawat menjadi gampang marah kepada pasien dan perawat bekerja dengan tergesa-gesa dalam melayani pasien.

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat adalah pemberian insentif. Pemberian insentif merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja perawat dan juga memenuhi kebutuhan perawat. Perawat suatu rumah sakit akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan rumah sakit, jika manajemen memperhatikan dan memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi Zenah (2014) Terry dalam Suwatno (2021), mengemukakan pendapat bahwa insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Tujuan pemberian insentif, pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawaiya dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi (Handoko, 2010). Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja dapat meningkat, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang akan memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada perawat yang ada di RSUD dr.H Abdul Moeloek adanya keluhan tentang insentif atau imbalan yang diberikan belum sesuai dengan resiko kerja, beban kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Ketidaktepatan waktu pembayaran belum sesuai. Perawat mengaku insentifnya disamakan dengan pegawai lainnya sementara mereka yang melakukan pelayanan dan kontak langsung dengan pasien 24 jam. Perawat mengaku yang satu golongan menerima insentif yang sama namun kinerja yang diberikan berbeda sehingga perawat tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, misalkan perawat A bekerja biasa-biasa/standart saja atau mungkin dibawah standart dan insetifnya disamakan dengan perawat B yang memiliki golongan yang sama, hal tersebut menyebabkan kinerja perawat B yang baik atau bahkan ingin bekerja lebih baik justru kembali bekerja seadanya.

Kondisi ini menjelaskan adanya rasa cemburu dan rasa tidak adil diantara perawat. Fenomena lain yang ditemukan yaitu pembayaran insentif sering kali mengalami keterlambatan, seharusnya perawat menerima insentif setiap bulannya namun bisa sampai tiga bulan sekali.

Menurut data Keperawatan tingkat kehadiran perawat rata-rata mencapai 82% tahun 2020 dan 79% pada tahun 2021. Kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja perawat namun juga dipengaruhi oleh pemberian insentif. Pemberian insentif secara tidak sengaja dapat menimbulkan semangat yang lebih besar untuk tetap maksimal dalam memberikan pelayanan guna meningkatkan kinerja perawat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahna widhianingrum (2018) menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja Perawat. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja Perawat dipengaruhi oleh adanya pemberian insentif.

Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani, Saktianingsih dan Maesaroh (2021) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Pengaruh negatif ini bermakna bahwa pemberian insentif merupakan hal yang seharusnya diterima oleh perawat dari rumah sakit atas sumbangan tenaga dan pikiran guna mencapai tujuan dari rumah sakit tersebut. Permasalahan tersebut mengindikasikan kemungkinan adanya keterkaitan insentif dalam meningkatkan kinerja perawat karena tambahan penghasilan yang diberikan diharapkan mampu meningkatkan motivasi perawat sehingga kinerja perawat menjadi lebih baik dan dapat memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta melihat adanya penelitian terdahulu, maka peneliti ingin mencoba menguji kembali dengan periode waktu dan objek penelitian yang berbeda, maka judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **"Pengaruh Beban Kerja Perawat Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung".**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkung penelitian dari penyusunan proposal ini adalah sebagai berikut.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Perawat ASN Rawat Inap Bedah RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah RSUD Dr H Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah RSUD Dr H Abdul Moeloek Bandar Lampung, Jl. Dr. Rivai No.6, Penengahan, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini adalah dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan Februari 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah bidang keilmuan pada Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori Beban Kerja, Insentif Financial, serta Kinerja Perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penyusunan proposal ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif Financial terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Insentif Financial terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penyusunan proposal ini adalah sebagai berikut.

1.5.1 Bagi Peneliti

a. Penelitian yang dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan Strata 1 Manajemen di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

b. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5.2 Bagi Institusi

a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

b. Penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya, khususnya mengenai Kinerja sehingga tidak hanya terbatas pada objek dan variabel yang telah ada namun juga dapat dikembangkan dan dicari faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja.

1.5.3 Bagi RSUD Dr H Aboel Moeloek

a. Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak RSUD Dr H Abdul Moeloek Bandar Lampung akan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawatnya.

b. Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak RSUD Dr H Abdul Moeloek Bandar Lampung akan adanya pengaruh insentif finansial terhadap kinerja perawatnya.

c. Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak RSUD Dr H Abdul Moeloek Bandar Lampung akan adanya pengaruh beban kerja dan insentif finansial terhadap kinerja perawatnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar penelitian ini terdiri dari 5 bab yang disertai dengan beberapa sub bab. Berikut adalah gambaran jelas mengenai materi yang akan dibahas dalam proposal penelitian ini.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Beban Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang mendukung penelitian Beban Kerja, Pemberian Insentif Financial Dan Kinerja Perawat Inap Bedah. Terdapat pula kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini merupakan bab yang memaparkan mengenai metode yang akan digunakan dalam penelitian yang bersangkutan meliputi jenis penelitian, populasi dan sempel, metode pengumpulan data dan definisi operasional variabel serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang dijabarkan melalui pengelolahan data baik analisis secara deskriptif maupun dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel dependen (Kinerja Perawat) terhadap variabel independen yang diteliti (Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Financial).

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang berisi jawaban atas rumusan masalah dan pembuktian hipotesis, keterbatasan penelitian serta saran bagi objek penelitian ataupun bagi penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

Lampiran