

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang dicirikan oleh pesatnya perdagangan, industri pengolahan pangan, jasa dan informasi akan mengubah gaya hidup dan pola konsumsi makan masyarakat, terutama di perkotaan. Melalui rekayasa ilmu pengetahuan dan teknologi maka selera terhadap produk teknologi pangan tidak lagi bersifat lokal, tetapi menjadi global. Contohnya pada era ini masyarakat lebih memilih makanan luar negeri dibanding dengan makanan dari negaranya sendiri. Saat ini kita sering menjumpai beberapa produk makanan dan minuman cepat saji yang berasal dari luar negeri. Berbagai produk makanan tersebut seakan-akan telah menyingkirkan makanan asli buatan Indonesia. *Fastfood* banyak digemari orang sehingga dapat dikatakan sebagai salah satu budaya populer. Makanan yang berasal dari budaya asing ini telah diadopsi oleh masyarakat Indonesia menjadi sebuah *lifestyle*. Disisi lain makanan ini memiliki dampak negatif bagi kesehatan tubuh manusia jika dikonsumsi dalam jangka waktu yang lama dapat mengakibatkan beberapa penyakit seperti diabetes, gangguan ginjal, kanker, kolesterol, gangguan jantung, dan stroke.

Kesehatan merupakan hal yang penting, maka manusia membutuhkan pelayanan kesehatan yang memadai seperti rumah sakit, tenaga kesehatan, industri farmasi, dan alat kesehatan. Globalisasi telah membawa pengaruh terhadap perkembangan dalam dunia kesehatan, baik dari teknologi kesehatan atau cara

pandang masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Pelayanan di bidang kesehatan merupakan salah satu bentuk pelayanan yang paling banyak dibutuhkan masyarakat. Dalam memilih pelayanan kesehatan, masyarakat semakin diberikan banyak pilihan untuk memilih yang berkualitas dan bermutu tinggi sesuai dengan kemampuan mereka. Pengelolaan rumah sakit yang efisien dan efektif merupakan syarat mutlak agar dapat memberi pelayanan yang optimal, terlebih dalam persaingan yang semakin ketat saat ini seiring dengan berkembangnya pelayanan kesehatan yang lebih berkualitas dalam teknologi dan pelayanan. Dan bagi rumah sakit yang tidak siap dengan adanya globalisasi kesehatan tentu dengan sendirinya akan tersingkir dari persaingan bisnis pelayanan kesehatan. Dampak dari persaingan yang ketat ini, maka dituntut untuk memberikan respon terhadap perubahan secara efektif dan membuat inovasi serta strategi memberikan pelayanan yang memuaskan untuk pasien.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Rumah Sakit Menurut Kepemilikan
di Indonesia Tahun 2013 – 2015

No	Pengelola/Kepemilikan	Tahun		
		2013	2014	2015
1	Publik			
	Kemkes dan Pemda	676	687	713
	TNI/Polri	159	169	167
	Kementrian Lain	3	7	8
	Swasta Non Provit	724	736	705
	Jumlah Rumah Sakit Publik	1.562	1.599	1.593
2	Privat			
	BUMN	67	67	62
	Swasta	599	740	833
	Jumlah Rumah Sakit Privat	666	807	895
	Total Rumah Sakit	2.228	2.406	2.488

Sumber: Ditjen Pelayanan Kesehatan, Kemenkes RI (2016)

Pada tahun 2015, Rumah Sakit di Indonesia sebanyak 2.488 yang terbagi menjadi Rumah Sakit Publik dan Privat. Rumah Sakit Publik di Indonesia sampai dengan tahun 2015 sebanyak 1.593, yang terdiri dari 1.341 Rumah Sakit Umum (RSU) dan 252 Rumah Sakit Khusus (RSK) yang dikelola oleh Kementerian Kesehatan, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, TNI/POLRI, kementerian lain serta swasta non profit (organisasi keagamaan dan organisasi sosial). Pada tahun 2015 terdapat 895 Rumah Sakit Privat di Indonesia, yang terdiri dari 608 RSU dan 287 RSK yang dikelola oleh BUMN dan swasta (perorangan, perusahaan dan swasta lainnya). Jumlah tersebut menunjukkan peningkatan pada kurun waktu 2013 sampai dengan 2014, dan sedikit mengalami penurunan pada tahun 2015.

Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit mengelompokkan berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan menjadi Rumah Sakit Umum dan Khusus. RSU memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Sedangkan RSK memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya.

Selain berdasarkan jenis pelayanannya, juga dikelompokkan berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan menjadi Kelas A, Kelas B, Kelas C, dan Kelas D. Pada tahun 2015, terdapat 57 Rumah Sakit kelas A, 328 kelas B, 837 kelas C, 423 kelas D, dan sebanyak 843 unit lainnya belum ditetapkan kelas. Di Cimahi terdapat 6 rumah sakit umum yang terdiri dari 4 rumah sakit yang dikelola oleh swasta, sisanya dikelola oleh Pemerintah Daerah, dan TNI/Polri. Sedangkan

terdapat 1 Rumah Sakit Khusus.

RSUD Cibabat adalah Rumah Sakit Umum negeri kelas B, yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis terbatas, juga menampung pelayanan rujukan dari Rumah Sakit Kabupaten. Berdasarkan asal pasien yang melakukan perawatan di RS Cibabat 47,85% berasal dari Kota Cimahi, 42,00% dari Kab. Bandung Barat, 5,82% dari Kota Bandung, 2,59 % Kab. Bandung, dan 1,74% berasal dari kota lain (Sumber : RSUD Cibabat 2015). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa RS Cibabat menjadi salah satu pilihan dalam pemanfaatan pelayanan kesehatan dikota Cimahi, tidak hanya itu bisa dikatakan sebagai Rumah Sakit regional mengingat banyak juga pasien yang berasal dari daerah lain.

Rumah sakit sebagai salah satu sub sistem pelayanan kesehatan memberikan dua jenis pelayanan yaitu pelayan kesehatan, dan administrasi. Pelayanan kesehatan mencakup pelayan medik, penunjang medik, rehabilitasi medik, dan pelayanan perawatan. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dapat dilakukan dari aspek seperti peningkatan kualitas fasilitas kesehatan, profesionalisme sumber daya manusia, dan peningkatan kualitas manajemen rumah sakit. Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, salah satunya adalah tenaga keperawatan.

Sebagai salah satu organisasi yang memiliki berbagai macam sumber daya, profesi keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan rumah sakit, karena di hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan

oleh perawat (Baumann, 2007). Swansburg (2000) mengatakan bahwa 40%-60% sumber daya manusia di rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Menurut Depkes. RI tahun 2006 sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Sedangkan di RSUD Cibabat Cimahi 43% sumber daya manusia adalah tenaga keperawatan. Tenaga paramedis perawatan di institusi Rumah Sakit merupakan unsur manusia yang menempati posisi strategis dibandingkan tenaga kesehatan yang lain, mereka merupakan ujung tombak dalam proses perawatan kepada pasien, sehingga diperlukan perhatian khusus dalam pengelolaannya. Pada perusahaan jasa seperti rumah sakit, peran sumber daya manusia sangat diperlukan karena ia berhubungan langsung dengan kepuasan yang akan dirasakan pelanggan/pasien Rumah Sakit (Sujudi 2011).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 menyatakan bahwa pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Bahkan di rumah sakit pelayanan keperawatan adalah penghasil aktivitas terbesar sehingga dapat mencerminkan mutu pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga perawat perlu mendapat perhatian dari pimpinan rumah sakit.

Perawat rumah sakit tidak hanya memberikan pelayanan kepada pasien tetapi mereka juga mengharapkan pelayanan dari pihak manajemen rumah sakit agar yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik. Perawat akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan

hidupnya. Artinya rumah sakit harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan perawat. Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercipta apabila perawat merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian perawat mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan kerja yang tinggi tersebut rumah sakit dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajemen, yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik.

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja meningkat dengan adanya kepuasan kerja (Gorda dalam Dhermawan, 2012:174).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, untuk melihat kondisi awal yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, penulis melakukan survey pendahuluan terhadap 15 orang perawat. Berikut hasil survey pendahuluan mengenai 5 variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yang disajikan pada halaman selanjutya :

Tabel 1.2
Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
di RSUD Cibabat Cimahi

No	Variabel	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml Skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Insentif	0	0	1	4	3	9	6	12	5	5	30	75
2	Kompetensi	6	30	6	24	0	0	3	6	0	0	60	75
3	Lingkungan Kerja	0	0	1	4	3	9	8	16	3	3	32	75
4	Kepemimpinan	4	20	11	44	0	0	0	0	0	0	64	75
5	Pelatihan Kerja	2	10	11	44	2	6	0	0	0	0	60	75
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi													

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di RSUD Cibabat (2016)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa nilai kepuasan kerja perawat masih jauh dari skor ideal, yang dimana didapatkan dari jumlah responden yaitu sebanyak 15 dikali dengan dengan skor tertinggi 5 sehingga didapat skor ideal 75. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat diperoleh hasil dengan jumlah skor masing-masing insentif 30, kompetensi 60, lingkungan kerja 32, kepemimpinan 64, pelatihan kerja 60 dari kelima variabel tersebut didapat skor terendah yaitu pada variabel insentif dan lingkungan kerja, dengan masing-masing skor insentif 30 dan lingkungan kerja 32, sehingga berdasarkan data tersebut yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja di RSUD Cibabat Cimahi adalah lingkungan kerja dan pemberian insentif. Untuk melihat kondisi awal mengenai kepuasan kerja perawat dapat dilihat dari tingkat kehadirannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Pegawai di
RSUD Cibabat Cimahi

Bulan	Sakit	Tanpa Keterangan
Juli	28	3
Agustus	30	5
September	34	2

Sumber : Data RSUD Cibabat Cimahi (2016)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai kecenderungan adanya peningkatan pada 3 bulan terakhir. Jika dilihat tingkat ketidakhadiran yang terbilang tinggi maka tingkat kepuasan pegawai terbilang rendah. Pernyataan tersebut yang seperti diungkapkan oleh Mangkunegara (2013:118) bahwa pegawai yang kurang puas (terhadap pekerjaannya) cenderung absensi (tingkat kehadirannya) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ketua Tim, perawat sering datang tidak tepat waktu, tukar dinas dengan rekan kerja yang lain, bahkan tidak hadir tanpa memberikan keterangan jelas, dan beberapa perawat di ruang rawat inap, banyak mengeluh dengan beban kerja yang ditanggungnya, dan mereka merasakan beban kerja tersebut tidak sesuai dengan insentif yang diterima.

Kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kelangsungan kinerja karyawan suatu instansi. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan usaha apa saja yang dapat dilakukan dalam peningkatan gairah kerja karyawan agar mereka merasa senang dalam bekerja di instansi tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan perawat merupakan aspek penting dalam rumah sakit. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya rumah sakit. Apabila para perawat kepuasan kerjanya buruk maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh para perawat yang akan berakibat kemerosotan pada rumah sakit. Rumah sakit haruslah mengetahui permasalahan apa yang dihadapi oleh seorang perawat jika mengalami penurunan produktivitas dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Melalui kepuasan kerja dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil survey pendahuluan yang dilakukan penulis berupa kuesioner sementara kepada 15 perawat mengenai kepuasan kerja perawat hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Survei Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Cibabat Cimahi

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Promosi	0	0	1	4	4	12	7	14	3	3	33	75
2	Rekan Kerja	0	0	7	28	3	9	4	8	1	1	46	75
3	Gaji	0	0	6	24	4	12	3	6	2	2	44	75
4	Pekerjaan	0	0	9	36	0	0	4	8	2	2	46	75
5	Apresiasi	0	0	1	4	4	12	9	18	1	2	36	75
Jumlah Rata-rata												205	
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 15 Jumlah Dimensi = 5 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi													

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di RSUD Cibabat (2016)

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai kepuasan kerja perawat masih jauh dari skor ideal yaitu 75, dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden

yaitu 15 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5. Dari kelima dimensi diatas diperoleh skor masing-masing mengenai kepuasan kerja, promosi 33, rekan kerja 46, gaji 44, apresiasi 36 dan pekerjaan 46, utamanya dalam apresiasi dengan skor 36 harus diperhatikan dalam memenuhi kepuasan kerja perawat. Hasil wawancara penulis dengan beberapa perawat, terjadinya penurunan kepuasan kerja dikarenakan pemberian apresiasi atas hasil yang dikerjakan masih kurang atau belum memuaskan dan kesempatan/peluang promosi jabatan dirasakan masih kecil karena promosi jabatan belum terencana dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana yang ada di sekitar pekerjaan baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan untuk menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif, semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja, begitu pun sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat memicu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja menyenangkan adalah harapan atau dambaan bagi setiap karyawan, hal ini membuat karyawan lebih semangat untuk bekerja dan akan lebih tercurah untuk bekerja. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai lingkungan kerja yan disajikan pada halaman selanjutnya :

Tabel 1.5
Lingkungan Kerja di RSUD Cibabat Cimahi

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jumlah skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Fasilitas	0	0	0	0	8	24	4	8	3	3	35	75
2	Penerangan	0	0	1	4	3	9	8	16	3	3	32	75
3	Hubungan dengan rekan kerja	2	10	6	24	5	15	2	4	0	0	53	75
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 Skor ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi													

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di RSUD Cibabat (2016)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di RSUD Cibabat Cimahi belumlah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perawat. Dari data diatas diperoleh masing-masing jumlah skor fasilitas 35, penerangan 32, hubungan dengan rekan kerja 53. Dari ketiga dimensi yang mewakili lingkungan kerja tersebut jumlah skor terendah utamanya dalam penerangan yaitu 32 dan fasilitas 35. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa perawat akibat dari lingkungan kerja yang kurang nyaman yaitu kurangnya penerangan cahaya baik dari cahaya lampu maupun sinar matahari, peralatan belum menunjang dengan baik dalam pekerjaan, tata letak ruang kerja kurang baik, dan terlihat sempit.

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Menurut pendapat Robbins dalam Fathonah dan Utami (2012:3) mengatakan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat

pencapaian yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan bekerja karyawan tersebut.

Selain faktor lingkungan, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian insentif. Tujuan pemberian insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang financial diluar upah dan gaji dasar pegawai.

Tabel 1.6
Pemberian insentif di RSUD Cibabat Cimahi

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jumlah skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kinerja	0	0	1	4	3	9	6	12	5	5	30	75
2	Senioritas	0	0	2	8	3	9	6	12	4	4	33	75
3	Kecepatan dalam bekerja	2	10	3	9	0	0	5	10	5	5	34	75
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15													

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di RSUD Cibabat (2016)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa pemberian insentif masih jauh dari skor ideal yaitu 75 dimana skor ideal didapat dari jumlah responden yaitu 15 dikali dengan jumlah skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75. Dalam pemberian insentif diperoleh jumlah skor yaitu kinerja 30, senioritas 33 dan lama kerja 34 dari hasil tersebut pemberian insentif belumlah mencapai skor ideal yaitu 75. Selain data melalui kuesioner peneliti melakukan wawancara kepada beberapa perawat pemberian insentif dirasa belumlah optimal sebagaimana harapan dari pegawai atau bahkan dikatakan belum bisa mensejahterakan karyawannya, menurut beberapa perawat dikatakan belum adil

karena antara perawat yang sudah lama dengan perawat yang baru masuk besaran insentif hampir disamakan, selain itu besaran insentif tidak sesuai dengan hasil yang sudah dikerjakan.

Sistem insentif kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto, 2012:2). Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan insentif sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan

Berdasarkan uraian permasalahan diatas dan data yang diperoleh, diduga adanya penurunan kepuasan kerja disebabkan oleh lingkungan kerja dan pemberian insentif, oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti dan penting untuk melakukan penelitian, sehingga mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Cibabat Cimahi”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi yaitu lingkungan kerja dan pemberian insentif.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Penerangan di dalam ruangan kerja dirasa belum maksimal.
2. Peralatan yang belum menunjang dalam pekerjaan.
3. Besaran insentif belum sesuai dengan yang diharapkan.
4. Besaran insentif cenderung tidak adil.
5. Apresiasi yang diberikan belum memuaskan.
6. Peluang untuk promosi jabatan masih kecil.
7. Besaran insentif tidak sesuai dengan beban kerja yang banyak
8. Ruang istirahat untuk perawat yang dirasakan sempit.
9. Tingkat ketidakhadiran cenderung tinggi
10. Tata letak ruangan bekerja belum rapih

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di RSUD Cibabat Cimahi, sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi.
2. Bagaimana pemberian insentif perawat di RSUD Cibabat Cimahi.
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja perawat baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis

1. Bagaimana lingkungan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi.
2. Bagaimana pemberian insentif perawat di RSUD Cibabat Cimahi.
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja perawat baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Secara Teoritis

Untuk menambahkan dan memperdalam wawasan serta pengetahuan penulisan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja.

2. Secara Praktis

Perusahaan sebagai objek penelitian dengan harapan dapat memberikan informasi dan keterangan-keterangan yang penulis tuangkan dalam skripsi ini sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan instansi dalam menangani bagaimana lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja.