

ABSTRAK

Rumah sakit adalah salah satu bentuk pelayanan kesehatan yang selalu diupayakan keberadaannya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pada umumnya aktivitas utama rumah sakit adalah merawat pasien dengan berbagai keluhan dan kemudian para tenaga medis melakukan tindakan medis serta merawat pasien tersebut sampai kesehatannya pulih kembali.

Namun sangat disayangkan bahwa pelayanan keperawatan pada saat ini masih jauh memenuhi apa yang diharapkan. Keadaan ini bukan saja disebabkan oleh terbatasnya jumlah tenaga perawat, tetapi juga masih lemahnya kemampuan profesional yang dimiliki baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya. Dan yang paling menjadi fokus utamanya adalah motivasi kerjanya yang rendah.

Keberlangsungan usaha rumah sakit salah satunya tergantung dari aktivitas jasa pelayanan medis. Menyadari pentingnya peranan perawat di sebuah rumah sakit, maka pihak perusahaan, dalam hal ini pihak manajemen rumah sakit harus bisa memberikan kontribusi terbaik bagi rumah sakit itu sendiri. Sebuah rumah sakit yang dikelola secara profesional harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya salah satunya adalah dengan memperhatikan kebutuhan para perawatnya. Karena tenaga paramedis perawatan merupakan tenaga kerja yang paling banyak jumlahnya (60 % dari seluruh tenaga kerja yang ada di rumah sakit) dan yang selama 24 jam di sisi pasien. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumberdaya keperawatan yang mantap. Salah satu caranya adalah dengan memberikan kompensasi insentif atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Penulis melakukan penelitian mengenai peranan kompensasi insentif terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Saraswati Cikampek (RSUS). RSUS bergerak di bidang medis dan kesehatan masyarakat. Berlokasi di Jalan Jenderal Achmad Yani No.27, Sentul - Cikampek, Kode Post 41373, Jawa Barat.

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah studi kasus dengan 50 responden. Analisa dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menunjang hipotesis menggunakan *Rank Spearman*.

Berdasarkan hasil pengujian dari *Spearman Correlations* antara variabel X dan variabel Y, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kompensasi insentif dengan efektivitas kinerja perawat. Nilai signifikan (*p value*) yang diperoleh adalah sebesar 0.081. Hipotesis yang menyatakan "Kompensasi insentif atas efektivitas kinerja perawat tidak signifikan", dapat diterima.

ABSTRACT

Hospital is one of a farm of health care that is always to be existed to fulfill society's need of health care to the society. Generally main activity of hospital is taking care of patients with various complains and then the medic forces will do the medical and taking care of that patients until their health healed.

Unfortunately that the medical service today is still far out of expectation. This condition is not only caused by the limited medic forces but also the weakness of professional's ability they have including knowledge, skills, and attitude. And the main focus of all is their low work motivation.

On of the hospital business continuation depends from medical service activity. Realizing the importance of nurses role in a hospital, so the company, in this case the hospital management have to be able to give the best contribution for the hospital it self. A hospital that is run professionalism have to give attention to the needs of it's employee. One of them is by giving attention to the nurses needs. Because the number of paramedics forces is the biggest (60% of the whole medic force in the hospital) and stay 24 hours long next to the patient. Therefore it is needed a management of excellent nursing sources. One of them is by giving insentive compensation on their job.

The writer did a research of the role of insentive compensation over the nurses performance to Saraswati General Hospital Cikampek (RSUS). RSUS runs in medical and society health. Located in Jalan Jenderal Achmad Yani No.27, Sentul - Cikampek, Postal Code 41373, West Java.

The research method that was used in the final paper is case studying with 50 respondents. Analisist was used using descriptif quantitative method which supports hypothesis using *Rank Spearman*.

According to the result of *Spearman Correlations* testing between variable X and variable Y, show that there is no correlationship between insentive compensation and nurses performance effectivity. Significant value (p value) which is obtained is 0.081. Hypothesis that declares "Insentive compensation over nurses performance effectivity is not significant", can be accepted.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Kerangka Pemikiran	8
1.6 Metode Penelitian	14
1.7 Tempat dan Waktu Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Peranan	16
2.2 Konsep Pengendalian	17

2.2.1	Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen	17
2.2.2	Karakteristik Sistem Pengendalian Manajemen	18
2.2.3	Struktur Sistem Pengendalian Manajemen	19
2.2.3.1	Pengertian Pusat Pertanggungjawaban	20
2.2.3.2	Jenis Pusat Pertanggungjawaban	20
2.3	Sistem kompensasi	22
2.3.1	Pengertian Kompensasi	23
2.3.2	Karakteristik Kompensasi	25
2.3.3	Tujuan Kompensasi	26
2.3.4	Jenis-jenis Kompensasi	28
2.3.5	Kompensasi Eksekutif	30
2.4	Program Insentif	30
2.4.1	Karakteristik Kompensasi Insentif	32
2.4.2	Rencana Intensif Jangka Pendek	33
2.4.2.1	Total Kantong Bonus	33
2.4.2.2	<i>Carryover</i>	34
2.4.2.3	Kompensasi ditunda	34
2.4.3	Insentif Jangka Panjang	36
2.4.3.1	Opsi Saham	36
2.4.3.2	Saham Fantom	36
2.4.3.3	Hak Apresiasi Saham	37

2.4.3.4	Saham Kinerja	37
2.5	Pengertian Kinerja	38
2.5.1	Penilaian Kinerja	39
2.5.2	Manfaat Penilaian Kinerja	40
2.5.3	Tahap Penilaian Kinerja	41
2.6	Hubungan Antara Kompensasi Instentif Dengan Kinerja	43
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Objek Penelitian	45
3.1.1	Sejarah RSU Saraswati	45
3.1.2	Visi dan Misi RSU Saraswati	47
3.1.3	Sumber daya manusia	48
3.1.4	Struktur organisasi	51
3.1.5	Uraian Tugas	52
3.2	Metode Penelitian	59
3.2.1	Metode Pengumpulan Data	60
3.2.2	Penetapan Variabel Penelitian	61
3.2.3	Penetapan Populasi & Sampel Penelitian	64
3.2.3.1	Populasi	64
3.2.3.2	Sampel	64
3.2.4	Penentuan Responden	65
3.3	Pengujian Data	65

3.3.1	Uji Validitas	66
3.3.2	Uji Reliabilitas	67
3.4	Analisis dan Pengujian Hipotesis	67
3.4.1	Analisis Data	67
3.4.2	Hipotesis Penelitian	68
3.4.3	Uji Statistik	69
3.4.4	Penetapan Tingkat Signifikan	71
3.5	Penarikan Kesimpulan	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Pelaksanaan Sistem Incentif	72
4.1.1	Komponen Incentif	72
4.1.2	Pengertian Masing-masing Komponen Incentif	73
4.1.3	Tujuan Pemberian Komponen Incentif	79
4.2	Perbandingan Antara Teori Sistem Incentif	80
4.3	Profil Responden	83
4.4	Analisis Pernyataan Responden	86
4.4.1	Analisis Pernyataan Mengenai Sistem Incentif	86
4.4.2	Analisis Pernyataan Mengenai Peningkatan Kinerja	97
4.5	Analisis Statistik	111

4.5.1	Uji Validitas	111
4.5.2	Uji Reliabilitas	113
4.5.3	Hasil Pengujian Hipotesis	117
4.6	Faktor-faktor Lain yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Perawat	118

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	120
5.2	Saran	121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN DARI PERUSAHAAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Model Rerangka Pemikiran.....	13
Gambar 2.2 Hubungan antara kompensasi insentif dengan kinerja.....	44

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Daftar Ikhtisar Variabel Independen dan Indikatornya.....	62
Tabel 3.2 Daftar Ikhtisar Variabel Dependen dan Indikatornya	63
Tabel 3.3 Koefisien Korelasi	70
Tabel 4.4 Profil responden menurut jenis kelamin	84
Tabel 4.5 Profil responden menurut usia	84
Tabel 4.6 Profil responden menurut lama bekerja	85
Tabel 4.7 Profil responden menurut jabatan	85
Tabel 4.8 Profil responden menurut pendidikan terakhir.....	86
Tabel 4.9 Penetapan kebijakan tertulis.....	87
Tabel 4.10 Pemahaman sistem insentif.....	88
Tabel 4.11 Pemahaman sistem insentif.....	88
Tabel 4.12 Pemahaman sistem insentif.....	89
Tabel 4.13 Standar pelaksanaan sistem insentif.....	90
Tabel 4.14 Standar pelaksanaan sistem insentif.....	90
Tabel 4.15 Standar pelaksanaan sistem insentif.....	91
Tabel 4.16 Kemampuan insentif memenuhi kebutuhan karyawan	92
Tabel 4.17 Semangat dan prestasi kerja	92
Tabel 4.18 Semangat dan prestasi kerja	93
Tabel 4.19 Keadilan dalam memberikan insentif	94
Tabel 4.20 Keadilan dalam memberikan insentif	94
Tabel 4.21 Komposisi Insentif	95
Tabel 4.22 Kepuasan dan loyalitas karyawan	96
Tabel 4.23 Kepuasan dan loyalitas karyawan	96
Tabel 4.24 Kehadiran ditempat kerja	98
Tabel 4.25 Kehadiran ditempat kerja	99
Tabel 4.26 Pendapat responden mengenai disiplin melaksanakan pekerjaan.	100
Tabel 4.27 Pendapat responden mengenai disiplin melaksanakan pekerjaan.	100
Tabel 4.28 Semangat menyelesaikan pekerjaan ditempat kerja.....	101
Tabel 4.29 Semangat menyelesaikan pekerjaan ditempat kerja.....	102
Tabel 4.30 Semangat menyelesaikan pekerjaan ditempat kerja.....	102
Tabel 4.31 Semangat meningkatkan prestasi kerja	103
Tabel 4.32 Dorongan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan rumah sakit.	104
Tabel 4.33 Dorongan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan rumah sakit.	104
Tabel 4.34 Hubungan dengan rekan kerja	105
Tabel 4.35 Kepuasan terhadap kebijakan insentif yang ditetapkan rumah sakit	106
Tabel 4.36 Kepuasan terhadap kebijakan insentif yang ditetapkan rumah sakit	106
Tabel 4.37 Keinginan untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi rumah sakit.....	107
Tabel 4.38 Keinginan untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi rumah sakit.....	108
Tabel 4.39 Kesediaan untuk bekerja lebih dari waktu kerja	109
Tabel 4.40 Kesediaan untuk membawa pulang pekerjaan	109

Tabel 4.41 Pemecahan masalah pekerjaan diluar waktu kerja.....	110
Tabel 4.42 Hasil Pengujian Validitas.....	111
Tabel 4.43 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X (Kompensasi Insentif)...	114
Tabel 4.44 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y (Efektivitas Kinerja Perawat)	115
Tabel 4.45 Output Spearman Correlations antara Variabel X dan Variabel Y	116