

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang membahas tentang hubungan manusia dalam organisasi. Yaitu, yang mengatur tenaga didalam suatu organisasi, untuk mewujudkan tujuan organisasi yaitu kepuasan pegawai. Selain itu manajemen sumber daya manusia dapat menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, yang nantinya akan di *reward* atau hadiah sesuai dengan pekerjaannya.

Kinerja merupakan perilaku yang diberikan oleh para pegawai sebagai prestasi kerja atau hasil kerja yang diberikan oleh para pegawai untuk perusahaan. Kinerja pegawai adalah satu hal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya atau visinya. Kinerja dapat berpengaruh terhadap laba atau maju mundurnya sebuah perusahaan.

Dalam kenyataannya tidak apat dipungkiri rumah sakit membutuhkan kinerja yang baik dari para pegawainya. Akan tetapi hasil tersebut tidak dapat ideal apabila pegawai tidak dapat bermanfaat lagi bagi rumah sakit apabila rumah sakit tersebut tidak menyiapkan peralatan dengan baik maupun metode kerja dan konteks pekerjaan lain yang *withering* sudah tepat mencukupi segala kebutuhan rumah sakit. Merupakan suatu hal yang penting bagi rumah sakit untuk

memperhatikan para pegawai untuk bekerja secara totalitas agar tampilan kerjanya tidak rendah, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada rumah sakit itu sendiri.

Salah satu cara untuk menaikkan semangat kinerja pegawai adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) baik insentif secara disengaja ataupun tidak disengaja untuk menaikkan semangat para pegawai agar melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Pemberian insentif pula sangat penting karena para pegawai merasa dihargai atas apa yang sudah mereka kerjakan atau mereka lakukan dan para pegawai merasa di perhatikan oleh atasan atau perusahaan. Akan tetapi bagi perusahaan yang tidak memperhatikan insentif para pegawainya kinerja pegawainya pun menjadi menurun karena kurangnya semangat dan kurangnya apresiasi dari perusahaan, perhatian untuk pemberian insentif ketika kerjaan diluar waktu jam kerja, begitu pula dengan pegawai tidak tetap yang ada diperusahaan tersebut adanya penambahan uang selain gaji.

Bagi rumah sakit pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, kedisiplinan pegawai, tanggungjawab terhadap pekerjaannya maupun loyalitas terhadap rumah sakit dan adanya insentif dapat menambah pendapatan yang diperoleh oleh para pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Arindiah Citra Dewi (2010) adanya pengaruh yang cukup signifikan secara tidak langsung dari adanya pemberian insentif terhadap kinerja dengan perantara kepuasan kerja. Nafrizal, A. R., & Idris (2012) didalam penelitiannya mendukung penelitian yang menyatakan bahwa pemberian insentif mempunyai bagian yang cukup besar terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan yang baik dan teruji untuk mencapai itu harus melewati beberapa kondisi dan tahapan. Saat ini pendidikan formal masih dianggap kurang memadai untuk mencapai itu semua. Untuk itu perlunya untuk melatih *soft skill* para pegawai agar menghasilkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang lebih baik.

Rumah sakit umum daerah pantura M.A sentot patrol adalah rumah sakit milik pemerintah yang merupakan salah satu rumah sakit yang tergolong tipe C yang berada di jalan raya pantura yang masuk kedalam wilayah Kabupaten Indramayu, Provinsi Jawa Barat. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang dilengkapi pula dengan dokter-dokter spesialis maupun sarana dan prasarana yang menunjang.

Kebijakan pemberian kompensasi kepada pegawai rumah sakit umum daerah pantura M.A sentot patrol menurut surat keputusan pemerintah kabupaten indramayu bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai rumah sakit umum daerah pantura M.A sentot patrol menggolongkan kedalam beberapa golongan yaitu yang mencakup pendidikan dari SD-Sarjana, yang dibagi menjadi beberapa golongan yaitu A1 mencakup SD, B1 mencakup SLTP dan SLTA, C1 mencakup Diploma dan Sarjana. Insentif yang diberikan sesuai dengan golongan dengan memperhitungkan 30% (tiga puluh persen) dari gaji setiap bulan yang diberikan bersamaan dengan gaji.

Kompensasi merupakan balas jasa kepada pegawai atas apa yang sudah dilakukan atau dikerjakan oleh pegawai tersebut. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja para pegawai karena merasa adanya perhatian dari perusahaan kepada

pegawai. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan Kompensasi merupakan balas jasa baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang dapat diterima oleh pegawai yang diberikan oleh perusahaan. Bentuk dari kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu gaji, tunjangan, *reward* (insentif) maupun komisi. Kompensasi non finansial antara lain wewenang, pelatihan, tanggungjawab, penghargaan yang diperoleh oleh pegawai.

Insentif adalah kompensasi yang diberikan perusahaan diluar gaji yang dilakukan oleh perusahaan kepada pegawai atas apa yang sudah dikerjakannya. Insentif akan meningkat apalagi pegawai juga dapat meningkatkan prestasinya. Menurut (Sondang P. Siagian 2010b) terdapat faktor yang dapat berpengaruh dalam pemberian insentif yaitu : tingkat upah dan gaji yang berlaku, tuntutan serikat kerja, produktifitas, kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji, dan yang terakhir peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil observasi, pengaruh kinerja terhadap insentif pegawai belum optimal. Dikarenakan masih terdapat upah atau gaji yang tidak sesuai dengan pendapatan dan kunjungan pasien yang datang. Oleh karena itu tidak memenuhi indikator tingkat upah dan gaji.

Tabel 1. 1

Insentif Pegawai

Bulan	Rekapitulasi Jasa Pelayanan	Kunjungan Pasien	Pendapatan
Januari	Rp 451,566,444	765	Rp 882,916,740
Februari	Rp 372,236,625	598	Rp 10,352,755,826
Maret	Rp 467,142,545	698	Rp 5,587,311,572
April	Rp 454,587,208	580	Rp 4,553,095,101
Mei	Rp 469,511,627	675	Rp 3,947,353,214
Juni	Rp 395,476,029	577	Rp 717,704,741
Juli	Rp 433,663,116	640	Rp 6,473,422,728
Agustus	Rp 478,196,042	668	Rp 3,972,814,207
September	Rp 359,081,971	621	Rp 874,398,516
Oktober	Rp 408,285,519	625	Rp 2,083,559,556
November	Rp 376,383,977	567	Rp 7,539,531,691
Desember	Rp 411,183,031	647	Rp 7,103,143,938

Sumber: Bidang keuangan RSUD Pantura M.A Sentot Patrol tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai aspek tingkat upah dan gaji menjadi indikator dalam insentif pegawai. Pendapatan akan mempengaruhi laba instansi, sehingga dengan bertambahnya laba diharapkan gaji pegawai bisa meningkat. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pendapatan dan kunjungan pasien meningkat akan tetapi jasa layanan yang didapatkan justru menurun. Oleh karena itu kinerja pegawai menjadi faktor yang mendukung untuk mendapatkan gaji dan

upah yang berlaku karena apabila kinerja pegawainya baik dan memuaskan maka perusahaan akan mendapat banyak laba dari kunjungan pengunjung yang merasa puas datang ke rumah sakit tersebut.

Dapat kita lihat permasalahan yang terjadi pada tabel diatas mengenai pemberian insentif kepada pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa ketika tidak ada tingkat upah dan gaji yang berlaku menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai yang berpengaruh pada kunjungan pasien yang datang ke rumah Sakit Pantura M.A Sentot Patrol. Oleh sebab itu penulis ingin membahas dalam skripsi dengan judul yang akan diangkat adalah : “PENGARUH KINERJA TERHADAP INSENTIF PEGAWAI DI RSUD PANTURA M.A SENTOT KABUPATEN INDRAMAYU”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas masalah kinerja dapat mempengaruhi terhadap insentif pegawai di RSUD Pantura M.A Sentot Patrol Kabupaten Indramayu yaitu

1. Kinerja yang diberikan pegawai sudah baik atau belum
2. Insentif yang diterima pegawai sudah baik atau belum
3. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap insentif pegawai

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil uraian diatas dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas adalah

1. Bagaimana kinerja pegawai RSUD pantura M.A sentot patrol?
2. Bagaimana insentif pegawai di RSUD pantura M.A sentot patrol?
3. Bagaimana pengaruh kinerja Terhadap Insentif Pegawai di RSUD Pantura M.A Sentot Patrol Kabupaten Indramayu?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang akan dilakukan untuk memberikan informasi untuk mendeskripsikan dan menganalisis data dari data yang diperoleh:

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai RSUD pantura M.A sentot patrol
2. Untuk mengetahui insentif pegawai RSUD pantura M.A sentot patrol
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja Terhadap Insentif Pegawai di RSUD Pantura M.A Sentot Patrol Kabupaten Indramayu

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.
- b. Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan pengalaman terkait kinerja terhadap insentif pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan mampu memberikan manfaat kepada masyarakat terutama bagi pegawai RSUD Pantura M.A. Sentot Patrol.
- b. Dapat menjadi bahan masukan bagi RSUD Pantura M.A. Sentot Patrol Kabupaten Indramayu yaitu memberikan suatu informasi yang dapat dijadikan bahan evaluasi mengenai kinerja terhadap insentif pegawai.

1.6 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu penelitian ada baiknya harus menggunakan teori yang relevan. Penelitian ini menggunakan tiga teori yaitu, pertama *Grand Theory*, menggunakan teori administrasi publik. Dalam buku Pasolong, Harbani (2017), menurut Henry (1988) administrasi publik ialah perpaduan yang didalamnya terdapat teori dan praktik, yang mempunyai maksud memberikan proses kepada masyarakat dan mendukung kebijakan sosial untuk merespon lebih kritis terhadap kebutuhan sosial.

Kedua dengan menggunakan *Middle Theory* yaitu teori manajemen sumber daya manusia menurut yang dikemukakan oleh Husein Umar (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses yang didalamnya terdapat

kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan melakukan pengawasan dalam pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Ketiga *Applied Theory*, menggunakan teori kinerja dan teori insentif, merupakan penjabaran secara aplikatif teori yang sebelumnya, Menurut (S.P,Hasibuan 2013) Insentif merupakan tambahan sejumlah uang yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada pegawainya yang berprestasi di atas prestasi standar. Upah insentif pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

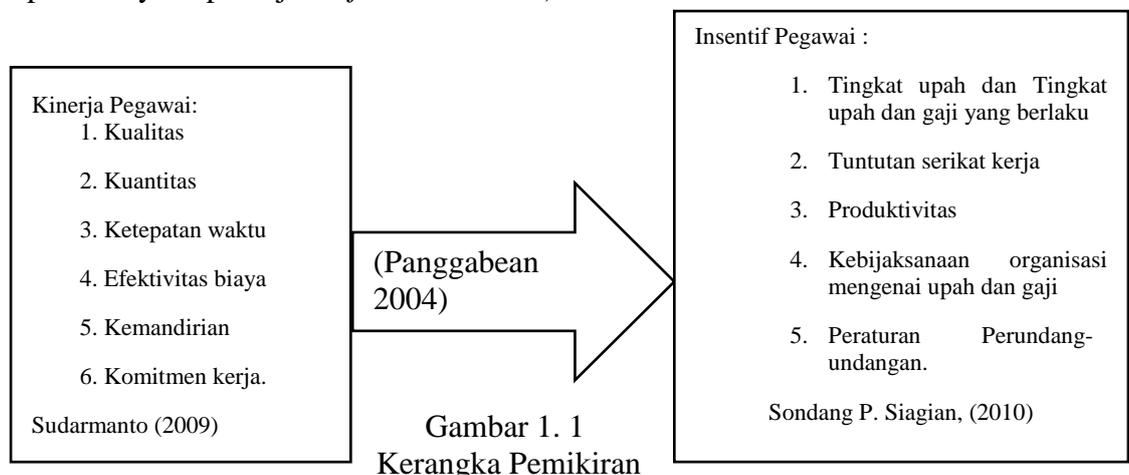
Dalam penelitian ini, peneliti berfokus kepada kinerja terhadap insentif pegawai. Moeheriono (2010) mengungkap bahwa kinerja merupakan perpaduan antara kemampuan usaha serta kesempatan yang diukur melalui hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu organisasi yang dapat diukur secara kuantitatif, berdasarkan wewenang dan tugas tanggungjawab masing-masing, sebagai upaya agar tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Menurut Sondang P. Siagian (2010) terdapat lima faktor yang berpengaruh terhadap sistem pemberian insentif, sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan serikat kerja

3. Produktivitas
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
5. Peraturan Perundang-undangan.

Dengan demikian peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh regulasi diberikannya insentif ternyata dapat meningkatkan kinerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas output pegawai. Pendapat tersebut kemudian didukung kembali oleh Jenkins dan Gupta dalam Panggabean (2004) yang menyatakan bahwa di beberapa perusahaan ternyata pemberian insentif efektif meningkatkan produktivitas pegawai kurang lebih sebesar 200% dalam 10 tahun di IBM (International Business Machines Corporation). Sedangkan menurut National Bank in Little Rock, Arkansas pemberian insentif dapat memberikan pengaruh sebanyak 300%. Locke memperkuat pendapat ini mengenai pengaruh pemberian insentif berupa uang ternyata dapat meningkatkan produktivitas pegawai jika dibandingkan dengan kebijakan-kebijakan lainnya, diantaranya penetapan tujuan, partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, dan pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*).



Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran