

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk bagian utama dalam keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Setiap organisasi pasti memiliki peralatan dengan teknologi yang tinggi dan modern, maka sumber daya manusia yang digunakan sebagai penggerak teknologi tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka organisasi tersebut tidak akan bisa berjalan sesuai dengan tujuannya (Ratnasari & Mahmud, 2020). Apabila sumber daya manusia tidak di *upgrade*, maka organisasi tersebut juga akan tertinggal. Perkembangan teknologi yang semakin pesat memiliki pengaruh terhadap kinerja dan sumber daya manusia pada setiap perusahaan. Sumber daya manusia atau sering disebut sebagai pegawai dalam organisasi, dipaksa untuk selalu mengembangkan diri agar organisasi tersebut selalu mengikuti pembaharuan. Organisasi tidak akan berjalan sesuai tujuan jika tidak memiliki pegawai yang kompeten dalam setiap bidangnya. Pegawai organisasi yang memiliki kinerja yang baik dan sesuai akan mengantarkan organisasi dalam kemajuan dan tidak akan pernah tertinggal oleh zaman (Irfaniya, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi untuk mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa sarana untuk meningkatkan kualitas manusia yaitu dengan memperbaiki sumber daya manusia dan juga meningkatkan kinerja dan daya hasil dari organisasi sehingga suatu organisasi dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas, diperlukanya beberapa faktor penunjang yaitu seperti gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (Irfaniya, 2018). Oleh karena itu para pegawai perlu mendapatkan apresiasi khusus agar selalu menjadi pegawai yang berkualitas dan dapat melakukan kinerja dengan produktif dan optimal. Organisasi harus mampu mengukur kinerja setiap pegawai karena itu yang menentukan apakah

tujuan organisasi sudah tercapai atau belum. Kinerja yang sesuai akan menimbulkan rasa puas pada para pegawai dan juga organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja dari para pegawai yang telah sesuai dengan peran atau tugas yang diberikan oleh organisasi tersebut. Kinerja pegawai yang optimal dan berkualitas sangat berpengaruh untuk meningkatkan keberlangsungan hidup suatu organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Irfaniya (2018), dalam penentuan kinerja, terdapat tiga peran kinerja yaitu keterampilan yang terdiri dari kemampuan dan kecakapan individu, tingkat upaya dalam penyelesaian suatu masalah atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas pegawai, kondisi internal dan kondisi eksternal yang memiliki peran pendukung terhadap produktivitas pegawai. Faktor-faktor tersebut memiliki ketergantungan pada kinerja pegawai. Jika salah satu faktor tidak mendukung, maka kinerja pegawai akan terganggu atau kurang maksimal. Faktor eksternal dalam optimalisasi kinerja pegawai yakni pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah dilaksanakan.

Gaji merupakan sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan (Tulus Agus, 2011). Gaji dapat dikatakan sebagai imbalan atau pemberian kerja terhadap pegawai yang telah melakukan pekerjaannya dengan sesuai, juga memiliki fungsi sebagai jaminan keberlangsungan hidup pegawai yang layak. Gaji yang diterima oleh pegawai sangat berpengaruh terhadap perilaku kinerja pegawai tersebut. Dalam hal itu organisasi dituntut agar lebih memperhatikan gaji pegawai supaya para pegawai bekerja dengan tepat waktu dan bisa mengembangkan potensinya karena pegawai merasa puas usahanya selalu dihargai oleh organisasi. Selain gaji, insentif juga mampu digunakan sebagai alat penunjang optimalnya kualitas kinerja pegawai.

Insentif mampu meningkatkan peran aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dinyatakan dalam bentuk uang dapat juga disebut sebagai *reward* karena para pegawai telah melaksanakan kinerja dengan maksimal sesuai bidang yang dijalani. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif sesuai dengan besarnya pekerjaan yang diterima maka pegawai tersebut cenderung melakukan pekerjaan

dengan malas yang akhirnya melakukan pekerjaan dengan semauanya tanpa adanya motivasi penunjang. Insentif dapat menjadi tambahan penghasilan untuk membantu kelayakan hidup pegawai. Berkualitasnya kinerja pegawai dapat juga dilihat dari faktor gaji dan insentif yang diberikan organisasi kepada para pegawai.

Penelitian terkait Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja sudah dilakukan Kelatow et al. (2016) dan Setiawan & Marnis (2015). Hasil penelitian oleh Kelatow et al. (2016) tentang Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado, menunjukkan hasil Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja berdasarkan hasil perhitungan yang di dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaji dengan kinerja pegawai .

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Setiawan & Marnis (2015) tentang Pengaruh Kompetensi Individu, Insentif, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar menunjukkan hasil positif signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja pegawai. Jadi insentif dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, terutama karyawan yang mempunyai kinerja tinggi.

Insentif sesuai Peraturan Bupati Nganjuk No. 1 Tahun 2021 masuk dalam belanja tidak terduga yaitu tentang pelayanan kesehatan. Pemberian insentif bagi tenaga kesehatan (nakes)/medis, tenaga penyidik (investigator korban terpapar Covid-19, tenaga relawan, dan tenaga lainnya yang terlibat dalam penanganan pandemic Covid-19) sesuai dengan Standar Harga Satuan yang ditetapkan oleh Bupati termasuk dalam Belanja tidak terduga yang dipaparkan pada Perbup Nganjuk No. 1 Tahun 2021. Dilansir dari Radarkediri.jawapos.com (2021), pada tahun 2020 pemerintah pusat hanya memberikan insentif bagi tenaga kesehatan (nakes) yang menangani Covid-19 selama dua bulan tepatnya pada bulan juli-agustus. Insentif selanjutnya diserahkan langsung kepada Pemerintah Kabupaten Nganjuk untuk membayar kekurangannya. Akibatnya Pemerintah Kabupaten Nganjuk menggunakan dana bencana di Belanja Tak Terduga (BTT) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Nganjuk untuk membayar

insentif pegawai dalam penanganan Covid-19. Dana bencana didapatkan dari Pajak Bumi Bangunan yang dibayarkan oleh wajib pajak. Namun pada masa pandemic Covid-19 mengalami penurunan kemampuan ekonomi yang mengakibatkan keterlambatan dalam membayar pajak oleh wajib pajak. Hal itu menyebabkan keterlambatan pencairan insentif sejak September 2020. Dilihat dari fenomena keterlambatan insentif dapat berakibat pada optimalisasi kinerja pegawai karena balas jasa yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan.

Sama halnya dengan insentif, gaji pegawai juga mengalami keterlambatan. Berdasarkan hasil observasi awal di Puskesmas Lengkong Kecamatan Lengkong dengan pegawai yang bertugas sebagai bendahara menyatakan bahwa keterlambatan pencairan gaji pada PNS terjadi pada awal tahun yaitu bulan januari tepatnya pada pertengahan bulan. Pencairan gaji pada non PNS juga mengalami keterlambatan pencairan dikarenakan harus menunggu pengesahan Dokumen Pelaksana Anggaran (DPA). Pengesahan DPA dapat mengalami keterlambatan selama 1 bulan sampai akhirnya gaji Non PNS dapat dicairkan. Menurut wawancara pada beberapa pegawai Puskesmas Lengkong Kabupaten Nganjuk, keterlambatan gaji dapat menyebabkan para pegawai mengalami penurunan dalam semangat kerja dan terlambatnya dalam memenuhi kebutuhan pokok juga dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi para pegawai dalam melakukan kinerja dengan optimal.

Sesuai dengan latar belakang diatas, maka akan dilakukan penelitian terkait hubungan dengan faktor sumber daya manusia pada Puskesmas Lengkong yaitu dengan judul **“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lengkong Kecamatan Lengkong Kabupaten Nganjuk”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lengkong Kecamatan Lengkong?

2. Apakah Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lengkong Kecamatan Lengkong?
3. Apakah Gaji dan Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lengkong Kecamatan Lengkong?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh dari Gaji terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lengkong Kecamatan Lengkong
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh dari Insentif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lengkong Kecamatan Lengkong
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh dari Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lengkong Kecamatan Lengkong

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan pemikiran pada sektor publik tentang sejauh mana pengaruh gaji dan insentif yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Harapan pada penelitian ini yakni mampu memberikan tambahan ilmu bermanfaat dan pandangan bagi penulis selanjutnya yang berkaitan dengan masalah pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lengkong Kabupaten Nganjuk.

2. Bagi Sektor Publik

Harapan pada penelitian ini yakni dapat menjadi gambaran bagi sektor publik atau seluruh puskesmas mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai demi meningkatkan kualitas pada sektor publik atau puskesmas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Harapan pada penelitian ini yakni dapat menjadi tambahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian.