

PENGARUH BONUS INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI SERTA KESEJAHTERAAN PADA INSTALASI FARMASI RS HUSADA UTAMA DI SURABAYA

SERLI PUSPITAWATI
STIE Mahardhika Surabaya
Email: shejor23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Bonus Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Serta Kesejahteraan Di Instalasi Farmasi Husada Utama Surabaya ini bertujuan untuk mendeskripsikan Bonus Insentif, Kinerja Pegawai dan Kesejahteraan pegawai serta menjelaskan pengaruh variabel Bonus Insentif dan Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial terhadap Kesejahteraan pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarkan kepada 53 karyawan Instalasi Farmasi Husada Utama Surabaya. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis uji jalur yang dibantu dengan komputer program SPSS 20.00 for Windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Bonus Insentif dan Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kesejahteraan pegawai. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan pemberian Bonus Insentif mengingat Insentif dapat digunakan untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih giat lagi dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci: Bonus Insentif, Kinerja Pegawai dan Kesejahteraan pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam

fungsi operasional organisasi. Organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen organisasi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi. Permasalahan yang terjadi pada Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya dalam masalah

pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun, hasil produktifitas produksi menurun dan kualitas produk yang rendah. Apabila kita ingin melihat tingkat pergerakan produktifitas dan kualitas produk, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh para pemilik organisasi. Aktivitas organisasi tidak akan berjalan lancar apabila para pekerja tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Apalagi faktor *income* karyawan yang dinilai menurun jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, hal ini dipicu salah satu penyebab utama prinsip beberapa karyawan yaitu dengan adanya penerimaan uang over time atau kerja lembur merupakan pemasukan keuangan pokok yang ikut dalam

perhitungan penerimaan gaji bulanan karyawan, sehingga jika kerja over time tidak ada atau berkurang maka jumlah penerimaan gaji yang akan diterima karyawan berkurang. Hal ini yang menyebabkan motivasi karyawan akan menjadi rendah karena perbedaan penerimaan dan pengeluaran yang selama ini sudah terencana dengan baik bagi mereka akan menjadi beban yang harus ditanggung karyawan. Inilah yang menjadi pemicu kinerja karyawan akan berkurang dan motivasi kerja mereka akan mengalami penurunan.

Pemberian kondisi kerja yang baik, perlakuan yang adil dari atasan, promosi, tunjangan, yang kompetitif sangat diperlukan. Sehingga membuat karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dan kinerjanya dapat meningkat. Oleh karena itu faktor kesejahteraan karyawan adalah hal yang mutlak harus diperhatikan oleh para pemilik perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Bonus intensif akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya ?
2. Apakah Kinerja Karyawan akan berpengaruh terhadap Kesejahteraan Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya ?
3. Apakah Bonus insentif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kesejahteraan pegawai pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Bonus intensif akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan akan berpengaruh terhadap Kesejahteraan Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Bonus insentif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kesejahteraan pegawai pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.

Manfaat Penelitian:

1. Bagi Perusahaan untuk memberikan gambaran bahwa pemberian Bonus Insentif akan mempengaruhi kinerja karyawan serta Kesejahteraan akan menunjang keberhasilan tujuan organisasi pada Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.
2. Bagi Penulis, untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan memperluas ilmu-ilmu manajemen pemasaran dan menerapkannya dengan kenyataan yang ada.
3. Bagi STIE MAHARDHIKA Surabaya, dapat memberikan ide-ide untuk penelitian kembali pada penelitian yang akan datang.

Kajian Pustaka

1. Bonus Insentif

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan. Ada berbagai pendapat tentang pemaknaan insentif ini, seperti yang diungkapkan oleh Siagian (2016:252) bahwa kepentingan pekerja harus memungkinkannya untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Jadi kompensasi yang diterimanya dari bekerja dapat dipakai untuk hidup yang wajar dan layak, tanpa harus menggantungkan diri pada orang lain. Menurut Nitisemito (2015:180) menyatakan bahwa Insentif memberikan sejumlah tambahan penghasilan pada

karyawan yang menunjukkan prestasi kerjanya. Sedangkan pengertian insentif menurut Hasibuan (2014:118) adalah Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standart. Menurut Dessler (2015:150), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif dapat dirumuskan sebagai suatu stimulus (daya tarik) dengan tujuan untuk membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dengan demikian dapat menghasilkan suatu produktifitas tertentu. Insentif merupakan umpan balik yang dilakukan oleh suatu badan

organisasi agar dapat merangsang pegawainya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.

2. Kinerja Karyawan

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik. Menurut Mangkunegara (2014:67) "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Mangkunegara (2014:67)

berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

“Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya” (Mangkunegara, 2014:69). Menurut Hasibuan (2014:87) “penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Ada tiga jenis indikator-indikator dalam penilaian kinerja karyawan, menurut Syamsuddin dan Yunus (2013:16) dalam Rahayu (2016) yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat

a. Kemampuan (*ability*).
Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

b. Loyalitas (*loyalty*). Loyalitas adalah suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.

c. Kejujuran (*honesty*) atau transparansi. Kejujuran (*honesty*) adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

d. Kreativitas (*creativity*). Kreatifitas adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.

e. Kemampuan memimpin (*leadership*). Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

2. Kriteria berdasarkan perilaku:

PENGARUH BONUS INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SERTA KESEJAHTERAAN
PADA INSTALASI FARMASI RS HUSADA UTAMA
DI SURABAYA

- a. Melaksanakan tugas (*perform task*). Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas. melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
 - b. Mengikuti instruksi (*obey instruction*). Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.
 - c. Melaporkan permasalahan (*report problem*). Hal ini meyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
 - d. Memelihara peralatan (*maintain equipment*). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
 - e. Memelihara administrasi (*maintain records*). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan administrasi dalam
 - f. Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*). Dimaksudkan pada sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian pekerjaan.
 - g. Mengajukan usul atau saran (*submit suggestions*). Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.
3. Kriteria berdasarkan hasil :
- a. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (*production level*).
 - b. Kualitas pekerjaan. Dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (*quality production*).

- c. Pekerjaan yang tersisa. Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (*scrap*).
- d. Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*). Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

3. Kesejahteraan Pegawai

Program kesejahteraan dilaksanakan tidak semata-mata demi kesejahteraan pegawai tetapi juga demi peningkatan prestasi dalam suatu instansi tersebut. Program kesejahteraan dilaksanakan agar para karyawan memperoleh ketenangan dalam bekerja sehingga memiliki semangat dan kegairahan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

Pengertian program kesejahteraan menurut M. Manullang, (2015:50) adalah: "Layanan- layanan pekerja mencakup keuntungan-keuntungan

yang beraneka ragam yang diberikan pada karyawan oleh perusahaan di samping upah dan gaji."

Sedangkan kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2014:202) adalah: "Balas jasa pelengkap material dan non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar prestasi kerjanya meningkat." Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian program kesejahteraan adalah: suatu balas jasa yang diberikan pada karyawan oleh instansi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga dalam bekerja akan merasa aman dan memiliki semangat dalam bekerja.

Insentif yang diberikan kepada karyawan secara benar akan tercipta suatu motivasi dalam bekerja sehingga

akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat materiil maupun yang non materiil sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Dimana insentif dapat memberikan rangsangan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Sarwoto (2014:144) bahwa Insentif adalah sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan

prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat dilihat adanya pengaruh yang jelas antar insentif terhadap prestasi kerja karyawan, dimana sistem insentif dirasa memiliki kekuatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sebab prestasi kerja yang tidak ada tidak tercipta begitu saja, dia ada karena hubungan timbal balik. Penerapan sistem insentif dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, begitu sebaliknya, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem insentif Oleh karena itu, perusahaan diharapkan memahami hubungan tersebut sehingga akan dapat terjalin kerjasama yang saling menguntungkan

kedua belah pihak. Apabila karyawan telah merasa tercukupi kebutuhan hidup sehari-harinya maka ia akan termotivasi untuk berprestasi agar mendapat insentif yang diharapkan.

Dan bagi perusahaan, perusahaan akan mendapat hasil yang maksimal bila karyawannya mempunyai semangat dalam bekerja dan berprestasi, sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Dari uraian di atas dapat diketahui dengan jelas bahwa terdapat pengaruh antara insentif dan prestasi kerja karyawan, dimana hubungan tersebut bersifat positif. Suatu contoh, perusahaan Honda merupakan nilai terendah yang diberikan perusahaan otomotif di AS. Namun, kebanyakan perusahaan di Jepang, pembayaran gaji selalu didasarkan pada prestasi kerja seorang pekerja. Jika seseorang menunjukkan prestasi yang baik, maka ia akan mendapatkan insentif yang sesuai.

Sistem pembayaran gaji seperti itu ternyata berhasil meningkatkan prestasi dan mutu kerja di kalangan pekerja Jepang. Sistem itu juga memberikan dorongan kepada pekerja untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya. Untuk mempertahankan prestasi tinggi itu, setiap tahun, perusahaan di Jepang memberikan anugerah inovasi kepada pekerja golongan bawah yang berprestasi. Anugerah itu merupakan dorongan kepada para pekerja untuk mengemukakan lebih banyak ide baru dan mendorong mereka ikut terlibat dalam proses pengelolaan. Selain itu, ini juga salah satu penghargaan dan pengakuan kepada para pekerja yang memberi sumbangan pemikiran pada perusahaan. Selain insentif tahunan, perusahaan Honda juga memberikan bonus kehadiran kepada para pekerjanya. Pekerja yang masuk bekerja tiga puluh hari berturut-turut tanpa absen akan diberi bonus harian.

Jika seorang pekerja tidak masuk bekerja, maka ia akan dikenakan potongan dua persen dari gajinya. Imbalan menarik dan pemberian bonus harian dapat menjadi pemacu semangat para pekerja. Di samping itu, sistem tersebut dapat meningkatkan kinerja para pekerja. Pembayaran bonus tahunan diberikan berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Dengan demikian, setiap pekerja perlu bekerja dan berusaha meningkatkan keuntungan perusahaan. Makin besar keuntungan yang diperoleh perusahaan semakin banyak insentif yang mereka terima.

Pemberian insentif merupakan cara perusahaan Jepang berbagi keuntungan dengan para pekerjanya. Jika mengalami kerugian, maka para pekerja dan perusahaan menanggungnya secara bersama-sama, Sarwoto (2014).

4. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2013, p10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2016, p6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2015, p2) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut

dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Penelitian Terdahulu

1. Agus Sembiring (2016)

Penelitian yang berjudul Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kesejahteraan Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Populasi dan Sampel Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur di Perkantoran Bukit Pelangi yaitu

berjumlah 234 orang yang tersebar pada bagian dan sub bagian. Setelah dihitung diperoleh jumlah sampel sebanyak 147,63 yang dibulatkan menjadi 148 sampel. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *stratified purposive* sampling berdasarkan bagian dan sub bagian Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur di Perkantoran Bukit Pelangi.

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan pengujian asumsi dasar dan asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal sebagai alat ukur sudah valid dan reliabel untuk mengukur dan untuk memastikan apakah model regresi linier berganda yang digunakan terbebas dari masalah multikolonieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi. Menurut

Gujarati, 1995 Jika semua itu terpenuhi berarti bahwa model analisis telah layak digunakan.

Hasil penelitian ini ialah Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kesejahteraan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Arah pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap Kesejahteraan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

2. Desiana Dian Candrawati M. Al-Musadieq M. Soe'oad Hakam (2013).

Penelitian yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Kesejahteraan Pegawai (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV.Darma Utama Batu). Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 61 karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu.

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program SPSS 15.00 for Windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai (Y). Berdasarkan hasil

penelitian dan analisis data diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa berdasarkan analisis koefisien korelasi *Product moment* (r_{xy}) diperoleh angka sebesar 0,631 artinya memiliki korelasi yang kuat antara insentif terhadap kinerja. Sedangkan insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 40%, sisanya sebesar 60% ditentukan oleh faktor lain.

3. Josephina B Kellen (2015)

Penelitian yang berjudul Pelaksanaan program kesejahteraan pegawai terhadap semangat kerja studi kasus pada PT. Semen Gresik. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa program asuransi yang dilaksanakan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Serta program-program asuransi dana pensiun dan tambahan fasilitas secara simultan

berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai r (koefisien korelasi ganda) sebesar 0,9988 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat kuat. Dan dari uji f diperoleh f hitung $6373,55 > f$ tabel 2,81 hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ganda antara program-program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan adalah signifikan.

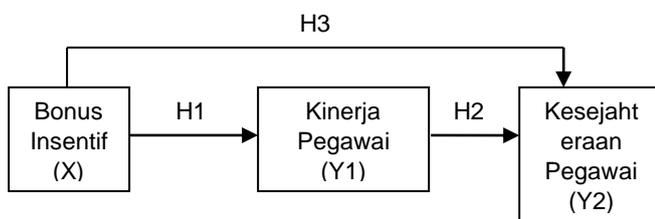
Hipotesis Penelitian

H1 : Bonus intensif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.

H2 : Kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.

PENGARUH BONUS INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SERTA KESEJAHTERAAN
PADA INSTALASI FARMASI RS HUSADA UTAMA
DI SURABAYA

H3 : Bonus insentif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kesejahteraan pegawai pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya.



Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber : Hasil Olah Penulis, 2018

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, kemudian juga berupa data kualitatif sebagai proses penelitian deskriptifnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Proses penelitian kuantitatif bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Dalam penelitian ini populasi

yang digunakan adalah seluruh staf perusahaan yaitu Pengaruh Bonus Insentif terhadap Kinerja Pegawai serta Kesejahteraan di Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya sebanyak 53 karyawan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya yaitu sebanyak 53 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya yaitu sebanyak 53 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian

sebagai unit *observasi* disebut sebagai teknik sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Bonus Insentif berpengaruh secara Partial Terhadap Kesejahteraan Pegawai.

Hasil uji t diketahui nilai t hitung 1.035. Hasil uji t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara Bonus insentif terhadap Kesejahteraan pegawai. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya Bonus insentif yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap Kesejahteraan pegawai, dengan kata lain nilai Bonus insentif akan tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa Bonus insentif berpengaruh terhadap Kesejahteraan pegawai.

2. Pengaruh Kinerja Pegawai Secara Partial Terhadap Kesejahteraan Pegawai.

Hasil uji t diketahui nilai t hitung 0,756. Hasil uji t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil

dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara Kinerja pegawai terhadap Kesejahteraan pegawai. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya Kinerja Pegawai yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap Kesejahteraan pegawai, dengan kata lain Kinerja pegawai akan tinggi jika nilai Kesejahteraan pegawai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai berpengaruh terhadap Kesejahteraan pegawai.

3. Bonus insentif berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan serta kesejahteraan pegawai.

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 3.890 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi

Kesejahteraan Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Bonus Insentif dan Kinerja Pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kesejahteraan Pegawai. Sedangkan hasil dari F tabel dengan nilai f_{df} residual 50 yaitu 3.183. Maka dapat disimpulkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , $3.890 \geq 3.183$ ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0).

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Bonus insentif terhadap Kinerja pegawai pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya. Hasil uji t diketahui nilai t hitung 1.035. Hasil uji t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara Bonus insentif terhadap Kesejahteraan pegawai. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya Bonus insentif yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap Kesejahteraan pegawai, dengan kata lain nilai Bonus insentif akan tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa Bonus insentif berpengaruh terhadap Kesejahteraan pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kinerja pegawai terhadap Kesejahteraan Pegawai pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya. Hasil uji t diketahui nilai t hitung 0,756. Hasil uji t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara Kinerja pegawai terhadap Kesejahteraan pegawai. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya Kinerja Pegawai yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap Kesejahteraan pegawai, dengan kata lain Kinerja pegawai akan tinggi jika nilai Kesejahteraan pegawai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai berpengaruh terhadap Kesejahteraan pegawai.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Bonus insentif terhadap Kinerja pegawai serta dampaknya pada Kesejahteraan pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya. Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F

hitung sebesar 3.890 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kesejahteraan Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Bonus Insentif dan Kinerja Pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kesejahteraan Pegawai. Sedangkan hasil dari F tabel dengan nilai df residual 50 yaitu 3.183. Maka dapat disimpulkan Fhitung lebih besar dari Ftabel, $3.890 \geq 3.183$ ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis nol (H0).

SARAN

1. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan pemberian Bonus Insentif baik Bonus Insentif Materiil maupun Bonus Insentif NonMateriil mengingat Bonus Insentif dapat digunakan untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih giat lagi dalam rangka meningkatkan Kinerja pegawai. Dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Bonus Insentif lebih kecil nilainya

dibandingkan dengan Kinerja Pegawai dalam mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai, maka hendaknya pihak perusahaan lebih meningkatkan keberadaan Bonus Insentif bagi karyawan. Bonus Insentif biasanya diberlakukan sebagai upaya untuk mempertahankan pegawai yang mempunyai kinerja baik, di samping itu juga dapat digunakan untuk menarik pegawai baru yang lebih berkualitas.

3. Jaminan Kesejahteraan pegawai sudah cukup baik dan sebaiknya dipertahankan dan alangkah lebih baik lagi bila ditingkatkan dengan cara memberikan bonus Insentif hadiah sesuai dengan program perusahaan. Dengan demikian, Kesejahteraan pegawai akan merasa lebih dihargai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja Instalasi Farmasi Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, Marwan. 2014. *Marketing*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Cicilia, S. Rahayu. 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat*.
- Dahlan Siamat. 2014. *Manajemen Lembaga Keuangan*. Edisi Keempat. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Universitas Indonesia.
- Dessler, Gary, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid III, PT. Prenhalindo: Jakarta
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Justine, T. Sirait. 2016. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Manullang, 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi revisi. Cetakan ketujuh. Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mulyadi. 2014. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nasir, Moh, 2013, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, 2015, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo dan Husnan. 2013. *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Angkasa. Jakarta.
- Sarwoto. 2013. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sebastian, Sunyoto. 2013. *Pengaruh Insentif, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rita Bakery Purwokerto*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

PENGARUH BONUS INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SERTA KESEJAHTERAAN
PADA INSTALASI FARMASI RS HUSADA UTAMA
DI SURABAYA

- Siagian, Sondang P. 2016. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Slamet Saksono. 2014. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: KANISIUS.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2013. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graham Ilmu.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN.
- Wursanto. 2013. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yunus, Burhanuddin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.