

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karena manusia adalah sumber daya hidup yang menuntut pemikiran khusus dari pihak organisasi, sumber daya manusia (SDM) adalah peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu kelompok atau organisasi. Cara orang sebagai sumber daya utama dalam sebuah asosiasi atau organisasi, harus cukup menonjol untuk diperhatikan dan diawasi serta dapat diharapkan. Hal ini direncanakan dengan tujuan agar SDM yang dimiliki organisasi dapat memberikan komitmen yang ideal dalam bekerja untuk mencapai tujuan hierarkis.

Untuk memiliki pilihan untuk membuat komitmen yang ideal, organisasi harus mempertimbangkan semua perspektif yang berhubungan dengan SDM. Pertimbangan yang lebih dalam mengawasi SDM ini dapat memicu energi pekerja di tempat kerja yang berdampak pada perluasan pelaksanaan perwakilan. Presentasi pekerja dalam suatu organisasi menjadi sumber daya yang paling signifikan bagi organisasi, terutama dalam tingkat persaingan yang ekstrim dengan tujuan agar organisasi dapat memenuhi dan menciptakan.

Sebuah organisasi yang bergerak di bidang bantuan, khususnya bidang administrasi kesehatan, memiliki dua aset yang memegang peranan penting, yaitu pekerja kesehatan khusus yang disibukkan dengan manfaat klinis dan fakultas dalam mendukung administrasi yang membantu kelancaran administrasi kesehatan. Kedua bagian tersebut bersinergi satu sama lain untuk membuat administrasi yang berkualitas dan memenuhi asumsi klien atau pasien. Hal-hal yang menjadi titik fokus pertimbangan dalam perbaikan.

Kebutuhan keperawatan nasional adalah 87,65 perawat per 100.000 orang, menurut statistik tahun 2016 dari Pusat Informasi Data dan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan (<http://bppsdmk.kemendes.go.id>). Jumlah

perawat di negara ini semakin berkurang karena banyak perawat berbahasa asing pindah ke negara-negara terdekat atau bekerja sebagai buruh migran di Malaysia, Jepang, Arab, dan negara-negara lain. Meskipun perawat menghasilkan lebih banyak uang di luar Indonesia daripada di Indonesia, hal ini disebabkan oleh pemenuhan tuntutan fisiologis, yang diindeks oleh gaji. Misalnya, masih ada perawat yang bekerja di pedesaan dan dibayar Rp. 700.000, Rp. 800, dan Rp. 100.000, namun ada juga relawan perawat di Jawa /bppsdmk.kemkes.go.id.

“ Menurut Hasibuan (Kadarisman 2012: 19)”, perintah diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas lambatnya atau tidak ada pelayanan terhadap bisnis. Insentif yang diberikan tentunya harus disesuaikan dengan kebutuhan dan sudut pandang karyawan. Menggunakan naluri yang sesuai dengan lingkungan dan area penekanan Anda akan membantu Anda melaksanakan pekerjaan Anda dengan lebih efektif, seperti yang dapat Anda simpulkan dari informasi di atas. Peningkatan produktivitas dan rasa tujuan yang lebih besar akan bermanfaat bagi kemampuan pertumbuhan karir kandidat.

Martoyo (2000:142), kepuasan kerja adalah karyawan dengan dan tanpa persilangan antara nilai kompensasi karyawan oleh perusahaan atau organisasi dan tingkat nilai kompensasi yang diinginkan oleh karyawan. Ini adalah keadaan emosional. Menurut Luthans (2006:244-245), indikator yang dapat mengaktifkan karyawan mengalami kepuasan kerja adalah: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan karyawan. Kepuasan dengan pekerjaan tidak selalu berarti karyawan berkinerja baik, sehingga jelas bahwa kepuasan kerja sendiri bukanlah faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Meskipun Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi sebuah organisasi.

Insentif diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu bisnis atau organisasi dapat diukur dengan seberapa baik kinerja bisnis atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Untuk mencapai keberhasilan setiap bisnis atau organisasi, Anda perlu memastikan bahwa karyawan

Anda mencapai tujuan mereka. Mangkunegara (2009:67) menyatakan: Yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja bersama kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Pasolong (2010:186), keterampilan, motivasi, energi, teknologi, insentif, kejelasan tujuan, dan keamanan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, manajer perusahaan dan Organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawannya. Ini berdampak positif pada kinerja karyawan. Jika seorang karyawan merasakan insentif yang diterima secara adil dan pantas serta puas dengan hasil pekerjaannya, karyawan bekerja dengan baik untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai hasil.

Disiplin karyawan, di sisi lain, adalah kondisi untuk menegur atau menghukum pekerja yang melanggar kebijakan atau proses organisasi, menurut Sedarmayanti (2011). Disiplin adalah salah satu jenis kontrol yang digunakan untuk memastikan bahwa pekerjaan karyawan dilakukan sesuai dengan semua peraturan dan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja menurut Handoko (2012:238), terdiri dari: dua istilah yang memiliki arti yang berbeda. Karena itu, untuk memahaminya sepenuhnya utuh, perlu ditinjau kembali definisi kedua istilah tersebut. Disiplin artinya sebagai kesediaan seseorang untuk mentaati aturan yang berlaku dalam organisasi ketika datang dengan pemahamannya sendiri. pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011:9) kinerja pegawai prestasi kerja adalah hasil dari kerja maksimal yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Hasibuan(2012:34) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selain itu Selain itu, kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang muncul dari dalam seseorang yang

menyebabkan orang itu melakukan pekerjaannya dalam suasana bahagia, sehingga seseorang

Rumah Sakit Umum Daerah Gresik merupakan RSIS yang bergerak di bidang jasa kesehatan dan berlokasi di Jl. Dr Wahidin Sudirohusodo No.243B Gresik. Sejak beroperasinya RSIS Regional Kabupaten Gresik ini pertama kali berdiri pada tanggal 16 Agustus 1975, tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk melayani pasien yang datang ke Rumah Sakit Umum wilayah Kabupaten Gresik. Melayani pasien tentu bukan hal yang mudah pelayanan prima dalam merawat pasien di RSUD Kabupaten Gresik. Melayani pasien sesuai SOP merupakan visi yang dijalankan oleh Rumah Sakit Jenderal Kabupaten Gresik dalam melayani setiap pasien, isi visi yaitu pelayanan RSUD Kabupaten Gresik benar-benar sangat memperhatikan standar pelayanan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi teknologi yang tersedia (medis, keperawatan, dukungan dan manajemen medis).

Karena keterlibatan RSIS Kabupaten Gresik dalam pelayanan kesehatan, maka peneliti berencana untuk melakukan penelitian di sana. RSIS Yang memberikan jasa tentunya tidak hanya tertarik untuk mencari uang (insentif). melainkan melakukan tindakan yang membantu. Secara alami, individu memperoleh kesenangan kerja dalam pekerjaan mereka dengan mencari di luar manfaat. Kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi akan dipengaruhi oleh seberapa tinggi insentif dan seberapa puas mereka dengan pekerjaannya. Dalam hal ini, peneliti ingin menyatakan tentang persepsi karyawan terhadap insentif adil dan adil. Dari sini, peneliti ingin membuktikan teori insentif dan kepuasan kerja dan disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian penelitian dengan judul "Pengaruh Insentif, Kepuasan dan Disiplin Terhadap" Kinerja Pegawai RSIS Daerah Kabupaten Gresik".

1.2. Formulasi situasional

Selaras dengan uraian latar belakang di atas, maka rumusan pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSIS Ibnu Sina Kab. Gresik?
2. Apakah Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada RSIS Ibnu Sina Kab. Gresik?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSIS Ibnu Sina Kab. Gresik?
4. Apakah insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RIS Ibnu Sina Kab. Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun motivasi penulis melakukan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi insentif terhadap kinerja pegawai RIS Ibnu Sina Kab. Gresik.
2. Untuk mengetahui motivasi Kepuasan terhadap kepuasan kerja pegawai RSIS Ibnu Sina Kab. Gresik.
3. Untuk mengetahui motivasi Disiplin terhadap kinerja pegawai RIS Ibnu Sina Kab. Gresik.
4. Untuk mengetahui motivasi insentif, kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai RIS Ibnu Sina Kab. Gresik.

1.4. Manfaat riset

Hasil studi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sejumlah pemangku kepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Secara Akademis
 - a. Kajian ini diharapkan dapat memajukan ilmu pengetahuan.pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan dan motivasi serta disiplin terhadap hasil kerja pekerja.

- b. Peneliti berikut diharapkan dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini. Ketika melakukan studi akademis tentang manajemen sumber daya manusia, meningkatkan kinerja personel.

2. Secara Empiris

- a. Penelitian ini agar dapat memberikan nilai tambah bagi RS Ibnu Sina Kab. Gresik dikaitkan dengan motivasi Kepuasan dan kedisiplinan yang memberikan semangat kinerja.
- b. Penelitian ini harus bermanfaat bagi organisasi lain dalam upaya mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal motivasi, kepuasan, dan disiplin.