

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai sebuah tujuan dan harapan untuk menjadi yang lebih baik, berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian insentif, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000).

Pada prinsipnya pemberian insentif dapat menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat

yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya. Jadi, pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai hal ini tidak hanya terjadi di perusahaan atau organisasi swasta saja, melainkan terjadi juga dalam instansi pemerintah. Pemerintah juga harus memiliki suatu strategi tertentu untuk dapat memotivasi pegawai mereka dalam peningkatan kinerjanya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan pemerintah dalam perbaikan sistem penggajian kepegawaian di instansi kesehatan adalah dengan menerapkan sistem pemberian insentif untuk para pegawai puskesmas yang telah memberikan jasa pelayanan kesehatan kepada pasien.

Pemberian insentif kepada pegawai puskesmas dapat dikatakan sebagai suatu imbalan karena hasil kinerjanya yang dapat berupa uang. Insentif yang diberikan kepada pegawai akan memotivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai insentif. Penelitian ini mengacu pada

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohi (2016) dengan judul Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating* (Studi Kasus di Universitas Negeri Gorontalo) yang menyimpulkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo dengan arah koefisien positif dan motivasi mampu berperan sebagai pemoderasi yang baik dalam hubungan remunerasi dengan kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo, karena remunerasi yang awalnya tidak berpengaruh dapat menjadi berpengaruh ketika terdapat efek moderasi dari variabel motivasi. Artinya dalam penelitian ini motivasi mampu memperkuat hubungan antara remunerasi dengan kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Wibowo (2014) dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Survei di Unit Theater dan Pentas Ramayan serta Hotel Manohara) yang menyimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif signifikan Insentif terhadap Kinerja karyawan Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif terhadap Stres Kerja karyawan Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Mardjoen (2013) dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo yang menunjukkan bahwa

variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2014) terletak pada variabel *intervening*(X_2) dan populasi penelitian. Pada penelitian Wibowo menggunakan Stres Kerja Sebagai variabel *intervening* (X_2), sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel *intervening*. Untuk populasi, penelitian Wibowo populasinya adalah karyawan di Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara, sedangkan penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Global Batudaa.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Global Batudaa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah: Pemberian insentif yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Global Batudaa?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Global Batudaa

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai dan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat lebih baik dalam melaksanakan penelitian.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi pimpinan di Puskesmas Global Batudaa

Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam pemberian insentif kepada pegawai.

2. Bagi pegawai

Sebagai bahan untuk motivasi dalam peningkatan kinerja.