

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menjadi faktor yang penting untuk proses keberlangsungan produksi, baik pada perusahaan manufaktur ataupun jasa. Sumber daya manusia dan perusahaan memiliki kaitan yang cukup erat. Keduanya saling berhubungan. Jika sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan dikelola dengan baik maka dampak yang baik pun juga akan dialami perusahaan. Namun sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak diperlakukan dengan baik maka perusahaan juga akan menerima hasil yang buruk.

Diantara dua perusahaan yaitu perusahaan jasa dan manufaktur, perusahaan jasa dikenal sebagai perusahaan yang keberhasilannya bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut dikarenakan dalam perusahaan jasa, karyawan berkomunikasi secara langsung dengan konsumen.

Dalam perusahaan jasa, kepuasan konsumen akan bergantung pada sejauh mana kinerja konsumen. Dalam hal ini, kinerja karyawan akan menjadi tolak ukur dalam penilaian perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Supranto (2006) yang menyatakan bahwa konsumen harus merasakan puas, karena jika tidak puas konsumen dapat beralih kepada pesaing. Peralihan konsumen ini jelas dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar tidak kehilangan konsumennya.

Kinerja karyawan harus tetap dijaga agar semakin meningkat dan dapat selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Bastian (2001) kinerja karyawan merupakan sebuah gambaran mengenai sebuah organisasi apakah sudah bisa mencapai tujuan atau tidak. Selain itu, menurut Mangkunegara (2008) kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang tersebut. Berdasarkan berita melalui radarmadura.jawapos.com diketahui bahwa kinerja RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang cukup buruk dengan banyaknya keluhan dari para pasien. Misalnya pelayanan

yang buruk ataupun kinerja karyawan yang lamban. Padahal, tanggung jawab dengan memberikan kinerja yang baik menjadi kunci pokok yang perlu digaris bawahi dalam dunia kerja, dimana karyawan dibebankan atas sebuah deskripsi pekerjaan yang wajib dikerjakan demi mencapai visi, misi, serta tujuan perusahaan, termasuk pada RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang.

Handoko (2015) berpendapat bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar memberikan kinerja yang semakin baik untuk perusahaan adalah dengan cara memberikan insentif bagi karyawan. Dalam bekerja, ditemukan motivasi karyawan yang sangat beragam. Banyak juga yang tujuan utama dalam bekerja adalah untuk mendapatkan uang. Ketika karyawan bekerja sangat jelas mereka akan mendapatkan gaji, namun akan lebih baik jika karyawan juga mendapatkan insentif dalam bekerja.

Insentif itu sendiri adalah Sebuah kompensasi yang memperhitungkan produktifitas dengan uang. Dengan kata lain, pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan dalam bentuk uang jika karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik atau melebihi standar yang telah ditetapkan.

Selain dalam bentuk finansial ternyata insentif juga dapat berupa non finansial. Contoh insentif finansial yaitu bonus, tunjangan, dan komisi. Sedangkan insentif non finansial dapat berupa pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab. Obeidat & Dwairi (2015) menyatakan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian Obeidat & Dwairi (2015) juga menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain insentif, dalam sebuah organisasi juga perlu memperhatikan seberapa besar tingkat stress kerja karyawan. Stres kerja dialami berbeda pada setiap karyawan. Tak banyak juga karyawan yang tidak sanggup menghadapi tekanan yang tinggi dalam pekerjaan. Stres kerja telah menjadi fenomena yang biasa dalam dunia kerja. Kenyataannya stres kerja seringkali ditunjukkan dengan ketidakpuasan yang tinggi diantara karyawan, kelelahan, hingga hubungan interpersonal yang kurang efektif di tempat kerja (Manshor, *et al.*, dalam Amoako

et al., 2017). Berdasarkan tinjauan pada penelitian yang, hasil penelitian yang berbeda ditemukan dalam penelitian mengenai stres. Terdapat literatur terdahulu yang menyatakan bahwa stres memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Munandar, *et al.*, 2019). Sementara lainnya menyatakan bahwa stres kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Wibowo, 2014).

Berdasarkan berita dari Kompas (2020) diketahui bahwa karyawan di Indonesia yang berada dalam rentang usia 26-35 tahun mengalami stress hingga mencapai 83 persen, 79 persen karyawan stres pada rentang usia 36-45 tahun, dan sebanyak 78 persen di bawah usia 25 tahun. Tingginya stres yang dialami karyawan dimungkinkan akan mempengaruhi kinerjanya. Diketahui bahwa keadaan tersebut juga diperoleh pada masa pandemi Covid-19. Sementara itu, berdasarkan informasi yang diterima dari pegawai RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang pada masa pandemi Covid-19, para karyawan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Dari sekitar 57 perawat RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang, 20 diantaranya memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Hal tersebut dikarenakan Covid-19 menyerang beberapa tenaga kesehatan di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang, bahkan hingga mengalami kematian. Sehingga, selain karena jumlah pekerjaan yang semakin banyak, para perawat juga tertekan dengan situasi dan kondisi pada masa pandemi Covid-19.

Indonesia bahkan Dunia sangat dikejutkan dengan penemuan adanya virus yang menyebar sejak Tahun 2020. Pada Februari awal kasus pertama virus Covid-19 ditemukan di Indonesia. Hal ini yang menjadikan perusahaan banyak mengalami kerugian karena diterapkannya kebijakan PSBB pada masa itu. Namun yang menjadi hal penting bukan hanya menurunnya tingkat keuntungan perusahaan melainkan dibutuhkan penanganan yang cepat dari segi kesehatan.

Rumah sakit menjadi perusahaan jasa yang paling disoroti dikarenakan harus bisa menangani kasus Covid-19. Bukan menghilangkan kasusnya, namun lebih kepada mengobati pasien yang terserang virus Covid-19. Semua rumah sakit mendadak memiliki kesibukan lebih dari

biasanya. Hampir seluruh rumah sakit ternama penuh sesak dengan pasien yang terjangkit penyakit lainnya, bahkan virus Covid-19.

Bukan hanya rumah sakit pusat melainkan rumah sakit daerah juga mengalami hal tersebut. RSUD dr. Mohammad Zyn Kota Sampang Madura juga tidak luput dari dampak virus Covid-19. Berdasarkan jawapos.com dalam data terakhir di tahun 2020, 28 tenaga medis terpapar Covid-19 yang diawali dengan meninggalnya 2 tenaga medis senior yaitu dokter dan perawat. Dari 28 tenaga medis tersebut diantaranya terdiri atas 5 dokter dan sisanya adalah perawat. Hal ini menjadi pukulan telak serta kenyataan yang sulit dihadapi oleh para tenaga medis. Permasalahan lainnya yaitu berkurangnya tenaga medis untuk menangani pasien pada saat itu berdampak pada kinerja rumah sakit dan hal itu berhubungan dengan kepuasan pasien. Lebih lanjut, tenaga medis di RSUD Zyn Kota Sampang juga mendapatkan tekanan dengan bertambahnya jumlah pasien yang terkonfirmasi Covid-19 menjadi 2 kali lipat yaitu mencapai 424 pasien. Lonjakan ini terjadi sangat cepat dari sebelumnya yang tercatat yaitu 200 pasien. Dari sisi perawat RSUD dr. Zyn Kabupaten Sampang diketahui bahwa perawat di RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang terdiri dari 2 bagian yaitu perawat yang sudah PNS dan perawat kontrak. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan salah satu karyawan RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang Madura, jika dilihat dari sisi pekerjaan jenis pekerjaan yang diterima antara perawat kontrak dengan perawat pegawai negeri sipil tidak jauh berbeda. Namun, keduanya memiliki hal yang sangat berbeda jika dalam masalah jumlah gaji yang diterima. Perawat kontrak RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang Madura menerima gaji dengan jumlah yang sangat jauh di bawah rata-rata upah minimum. Besaran gaji yang diterima oleh perawat kontrak dalam sebulan hanya Rp. 400.000,-. Hal ini sangat jauh berbeda jika dibandingkan dengan gaji yang diterima oleh perawat yang merupakan pegawai negeri sipil. Perlu diketahui dalam masalah keuangan yang sistem penggajian, perawat kontrak dan perawat PNS sama-sama mendapatkan 2 kali gaji, yaitu gaji pokok dan insentif (berupa bonus). Adapun mengenai masalah gaji disajikan dalam Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Sistem Gaji Pokok Perawat RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang

Gaji Pokok Perawat PNS	Gaji Pokok Perawat Kontrak
Gaji diberikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1977 minimal dengan besaran gaji pokok minimal Rp 2.399.200,- (gaji terendah golongan terendah II/D/ D3) - Rp 4.236.400,- (Gaji tertinggi golongan III/A/ S-1)	Rp. 400.000,- sebagai gaji pokok yang diterima perbulan.

Selanjutnya selain gaji pokok tersebut baik antara perawat PNS dan perawat kontrak, keduanya mendapatkan insentif dengan cara penghitungan yang sama berdasarkan petunjuk teknis pada formula berikut ini:

$$\text{Insentif Perawat: } \frac{7,5 \text{ juta}}{30 \text{ hari}} \times \text{lama bekerja selama 1 bulan}$$

Perbedaan yang timpang pada gaji perawat menjadi permasalahan yang cukup pelik untuk diselesaikan. Terlebih lagi dalam kondisi pandemi Covid-19. Perawat yang harus bekerja dengan baik jelas bukan hanya perawat PNS, namun semua pihak yang terlibat di dalamnya yaitu perawat kontrak. Lebih lanjut, perawat kontrak yang bekerja pada masa pandemi Covid-19 tersebut berkurang dikarenakan ditemukan tenaga medis terpapar Covid-19, namun pasien tercatat terus bertambah. Keadaan tersebut jelas meningkatkan tingkat stres yang dihadapi perawat karena harus bekerja dibawah tekanan dengan jumlah perawat yang berkurang namun pasien terus bertambah. Sementara itu, jika melihat gaji perawat kontrak yang di bawah UMR akan mudah diprediksi jika akan mempengaruhi kinerjanya. Perawat kontrak dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang dipaksa menerima gaji di bawah UMR namun, menerima tekanan yang besar di masa pandemi. Oleh karena itu perlu diperhatikan faktor-faktor yaitu insentif agar perawat bisa tetap memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk meneliti **pengaruh insentif dan stres kerja terhadap perawat kontrak RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini, diantaranya:

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap perawat kontrak RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang secara parsial?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat kontrak RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang secara parsial?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara insentif dan stress kerja terhadap kinerja perawat kontrak RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja perawat kontrak RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang secara parsial.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat kontrak RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang secara parsial.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara insentif dan stress kerja terhadap perawat kontrak RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang.

1.4 Manfaat

Dari hasil penelitian ini penulis berharap memberikan manfaat untuk:

1.4.1 Perusahaan

Dari hasil penelitian ini penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangsih berupa masukan atau kritikan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan yaitu Rumah Sakit Umum Daerah dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang dalam hal memperhatikan faktor insentif dan stres kerja para karyawan agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik.

1.4.2 Pembaca

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru mengenai faktor insentif dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.4.3 Pihak Lain yang Berkepentingan

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tambahan di bidang sumber daya manusia khususnya insentif dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.