

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan belum dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk pembangunan dibidang kesehatan. Pemerintah perlu akuntabilitas untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja pemerintah daerah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, penting bagi pencetus kebijakan dan profesional untuk memperhatikan masukan dari masyarakat atau publik dalam membentuk misi dan perencanaan strategis. Jika masukan dari masyarakat diabaikan, hal ini dapat menimbulkan kritik dari publik, meskipun upaya pemerintah daerah berhasil. (Michael dan Troy: 2007).

Penyelenggaraan upaya kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggungjawab, memiliki keahlian, kewenangan, dan izin. Tenaga kesehatan memainkan peran penting dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Menurut Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, tenaga kesehatan didefinisikan sebagai orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan di bidang kesehatan, dan memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Jika peraturan perundang-undangan ini dijalankan, akan ada konsekuensi akuntabilitas bagi pemerintah daerah, terutama dalam hal pendistribusian dana yang

dikelola dengan tepat, terutama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik (Sardjito dan Muthaher: 2007).

Peningkatan kinerja pegawai memiliki dampak positif bagi institusi untuk tetap relevan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan serius bagi para pemimpin, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Rego, Supartha, & Yasa, 2017)

Kinerja merujuk pada prestasi kerja atau pencapaian aktual yang dicapai oleh seseorang. Dalam konteks ini, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Evaluasi dan pengukuran kinerja dalam instansi pemerintah dirancang untuk meningkatkan keterbukaan, akuntabilitas, pengelolaan organisasi, dan pelayanan kepada masyarakat. Data mengenai kinerja pemerintah yang diperoleh melalui sistem pengukuran dan evaluasi kinerja difokuskan pada kepentingan semua pihak yang terlibat dalam organisasi, baik pengambil keputusan internal maupun eksternal. Tujuan utama dalam menilai kinerja instansi pemerintah adalah untuk meningkatkan pencapaian kesepakatan internal dan optimalisasi penggunaan sumber daya. Proses penilaian kinerja instansi pemerintah akan kurang bermanfaat jika data kinerja yang diperoleh tidak diaplikasikan

untuk meningkatkan pencapaian kesepakatan dan pengambilan kebijakan (Ferry dan Abdul: 2005)

Fenomena yang ada pada saat ini berdasarkan pengamatan peneliti yaitu pemberian insentif lebih ditentukan oleh faktor-faktor seperti kinerja, lama bekerja, kebutuhan. Sehingga terkadang besaran insentif yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan ketrampilan pegawai. Hal ini secara tidak langsung pasti akan mempengaruhi tingkat profesionalisme pegawai yang mengakibatkan menurunnya rasa tanggung jawab pegawai, menurunnya produktifitas kerja, meningkatnya kecerobohan dan kecelakaan kerja, adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat memberi dampak negatif dalam peningkatan kinerja pegawai

Salah satu masalah lain yang muncul adalah kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dan kurangnya minat, sikap, dan kebutuhan individu terhadap pekerjaan karena insentif yang diberikan kurang sesuai. Hal ini berdampak pada pelayanan pasien di instalasi farmasi yang tidak optimal, terlihat dari penurunan kualitas pekerjaan yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian tugas-tugas.

Menurut Rivai (2009:388) insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif ini bertujuan untuk memberikan penghargaan dan mendorong karyawan agar terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan memberikan insentif yang sesuai dan adil, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, mencapai target yang

ditetapkan, dan memberikan pelayanan yang optimal. Untuk itulah pemberian insentif benar-benar harus sesuai dengan hasil kerja dari karyawan, jangan sampai pemberian insentif yang tidak sesuai harapan karyawan bisa menurunkan semangat kerja di mana hal ini akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan, begitu pun sebaliknya jika karyawan merasa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan harapan maka akan tercapai suatu kepuasan bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaan

insentif juga dapat didefinisikan sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya melebihi standar yang ditetapkan. Pemberian insentif ini merupakan bentuk penghargaan yang penting untuk menghargai pegawai yang telah mencapai kinerja yang luar biasa. Insentif merupakan bentuk balas jasa kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik dan berhasil mencapai tingkat prestasi tertentu yang melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011 : 157) adalah “Sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan harus didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi yang mengutamakan kepentingan publik. Hal ini memastikan pelayanan yang berkualitas, transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam menjalankan tugas mereka”. Sedangkan Profesionalisme menurut (Sudarman, 2018) yaitu inovatif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dapat dikatakan, pegawai disaat menjalankan tugas tentunya wajib sesuai dengan kompetensi dan professional dalam mengerjakannya

serta searah dengan kualifikasi bidang ilmunya (Komara, 2019). Kritik tentang rendahnya kinerja pegawai sering dikaitkan dengan profesionalisme semata. Akan tetapi, rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh rendahnya kompetensi pegawai yang bersangkutan (Sudarman, 2018).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan perusahaan. Ini mencakup kepatuhan terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikontrol atau tidak, tercermin dari serangkaian perilaku taat atau tidaknya terhadap aturan. Karyawan yang tidak menaati peraturan jelas-jelas berperilaku buruk dan harus diberi arahan agar bisa berubah. Bentuk arahannya bisa berupa teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik menyadari tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Disiplin kerja juga memberikan manfaat penting bagi perusahaan dan karyawan.

Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjaga ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terorganisir, mengurangi kecacatan dan penundaan, serta meningkatkan efisiensi operasional.

Bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang harmonis dan profesional. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan

motivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan dapat bekerja dengan kesadaran penuh, mengoptimalkan energi dan ide-ide mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, disiplin kerja yang baik memberikan manfaat positif bagi perusahaan dan karyawan. Hal ini membantu mencapai efisiensi, produktivitas, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Hasibuan, 2021, p. 193).

Setiap pegawai yang profesional dituntut untuk senantiasa berpegang teguh pada nilai moral, komitmen dan tanggung jawab pada pelayanan publik sehingga dalam melakukan tugas profesi para pegawai profesional mampu bertindak objektif. Dengan demikian, seorang profesional adalah seseorang yang memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus untuk mendukung tugas profesinya.

RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik adalah rumah sakit tipe B milik pemerintah daerah yang bertempat di jalan DR. Wahidin Sudiro Husodo No. 243B, Kembangan, Klanganan, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di kabupaten Gresik, RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik bertugas dalam penyelenggaraan kegiatan pelayanan kesehatan, pelayanan umum dan administrasi. Pada fungsi kesehatan sendiri terdiri dari beberapa unit, salah satunya adalah instalasi farmasi

Apoteker yang profesional adalah yang memiliki landasan praktik profesi yaitu ilmu kefarmasian, hukum dan etika profesi yang mutlak

dibutuhkan dalam usaha untuk meningkatkan upaya kesehatan di tengah masyarakat, maka sebagai seorang Apoteker harus memiliki bekal ilmu pengetahuan, dan keterampilan yang cukup di bidang kefarmasian baik dalam teori maupun praktek. Dalam pengabdian profesinya seorang apoteker harus berpedoman pada satu ikatan moral yaitu kode etik apoteker terdiri dari kewajiban umum, kewajiban terhadap masyarakat, kewajiban terhadap apoteker lain (sejawat) dan kewajiban terhadap tenaga kesehatan lain.

Dalam meningkatkan mutu pelayanan, tidak hanya insentif dan profesionalisme yang penting, tetapi disiplin kerja juga memiliki peranan yang krusial. Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuan mereka. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tingginya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia yang penting dalam manajemen perusahaan. Kedisiplinan pegawai memiliki peran krusial dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Tanpa adanya kedisiplinan kerja yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Kedisiplinan pegawai merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektivitas dan efisiensi yang maksimal.

Hasibuan (2019:193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk patuh dan mengikuti semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan melibatkan komitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas dengan tepat waktu, menjaga ketertiban, dan mengikuti prosedur yang ditetapkan. Dengan kedisiplinan yang kuat, individu dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur, produktif, dan menghormati nilai-nilai yang ada”.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “Disiplin merupakan kekuatan yang berkembang di dalam diri pegawai dan memungkinkan mereka untuk dengan sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi terkait pekerjaan dan perilaku. Dengan memiliki disiplin yang baik, pegawai mampu mengikuti aturan dan norma yang ada secara sadar dan rela, serta menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi dengan efektif”.

Salah satu langkah untuk mengatasi tindakan yang kurang disiplin adalah dengan memotivasi pegawai agar dapat menginternalisasi disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar dalam membentuk pegawai untuk patuh terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan. Hal ini akan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Dengan

mendorong disiplin kerja, perusahaan dapat memastikan adanya komitmen dan konsistensi dalam menjalankan tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Untuk mendukung fungsi dan tujuan rumah sakit maka diperlukannya SPO dalam rumah sakit, SPO singkatan dari Standar Prosedur Operasional yang dapat di artikan sebagai suatu langkah yang dapat di lakukan agar terselesainya proses kerja yang rutin dengan memberikan langkah-langkah yang benar dalam suatu pelayanan. manfaat SPO yaitu sebagai panduan bagi pegawai pada rumah sakit agar memberikan pelayanan bermutu. SPO dapat memberikan efektifitas dan efesiensi pekerjaan serta menghindari masyarakat dari pelayanan tidak bermutu.

Berdasarkan Permenkes 34 tahun 2021 Pelayanan kefarmasian merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan kefarmasian, menjamin perlindungan dan kepastian hukum bagi Tenaga kefarmasian dan tenaga kesehatan lainnya, dan melindungi pasien dan masyarakat dari penggunaan Obat yang tidak rasional dalam rangka keselamatan pasien (*patient safety*). Tuntutan pasien dan masyarakat akan peningkatan mutu pelayanan kefarmasian mengharuskan adanya perluasan dari paradigma lama yang berorientasi kepada produk (*drug oriented*) menjadi paradigma baru yang berorientasi pada pasien (*patient oriented*) dengan filosofi pelayanan kefarmasian (*pharmaceutical care*).

Terdapat beberapa penelitian yang meneliti tentang kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Penelitian yang dilakukan Waterkamp, Tawas, & Mintardjo (2017) yang menunjukkan bahwa variabel profesionalisme mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006) yang menyatakan bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Veronica, Swasto, & Djudi (2018) yang menunjukkan variabel insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuliyanti, Istiatin, & Aryati (2017) yang menyatakan variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Handoko & Waluyo (2017) terkait Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, ada penelitian lain, seperti penelitian Suwuh (2015), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor tertentu, seperti metodologi penelitian yang berbeda, sampel yang digunakan, atau konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, aspek-aspek lain seperti budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan faktor personal karyawan juga dapat mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penting untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif dan

mempertimbangkan faktor-faktor lain yang relevan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian di atas, adanya perbedaan dan terdapat persamaan variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Perbedaan tersebut karena perbedaan responden (sampel), objek penelitian dan waktu penelitian. Sehingga dengan persamaan dan perbedaan tersebut penulis tertarik ingin melakukan penelitian kembali, untuk mengetahui apakah penelitian ini mendukung dengan penelitian terdahulu maka, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pemberian insentif terhadap profesionalisme dan disiplin kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih baik tentang pentingnya insentif dalam meningkatkan profesionalisme dan disiplin kerja pegawai. Dari masalah tersebut penulis tertarik untuk meneliti yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?

2. Apakah profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
4. Apakah insentif, profesionalisme, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian dilakukan di instalasi farmasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Fokus penelitian adalah pengaruh insentif, profesionalisme, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, dokumentasi, dan kuesioner.
4. Responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai instalasi farmasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif, profesionalisme, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar mendapatkan manfaat sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini maka di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan pengaruh insentif, profesionalisme dan disiplin kerja sehingga kinerja pegawai lebih meningkat

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pemahaman peneliti tentang pengaruh insentif, profesionalisme, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian

ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai

2. Bagi Badan Usaha atau Instansi

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai sumber informasi bagi badan usaha atau instansi dalam meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia yang dimiliki RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini sebagai bahan acuan, sebagai bahan informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya