BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era reformasi menuntut birokrasi pemerintah dalam meningkatkan pelayanan publik lebih profesional sebab pemerintah adalah pelayan masyarakat. Pemerintah tidak diadakan untuk melayani diri sendiri atau dilayani masyarakat akan tetapi untuk melayani masyarakat guna menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi pencapaian tujuan bersama. Peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh karena itu birokrasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan proses kerja yang baik dan profesional.

Kinerja sektor publik pemerintah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah. Pemerintah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, oleh karena itu pemerintah dituntut senantiasa berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berhasil tidaknya kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang didalamnya memuat kegiatan dan tugas jabatan serta target yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang baik, transparan dan berkualitas untuk mempertanggung jawabkan tuntutan yang semakin tinggi yang diajukan terhadap penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka karena kinerja sektor publikk ini lebih banyak

mendapat sorotan masyarakat yang semakin paham dalam memonitor setiap perencanaan pemerintah dalam satu periode (Ruspina, 2013).

Bangun (2012,p.231) menjelaskan bahwa kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi tentu ada berbagai masalah yang sering dihadapi oleh instansi, seperti masalah tenaga kerja. Kinerja sektor publik juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung merupakan unit Perangkat Daerah, dimana keberadaaan sangat diharapkan untuk dapat melaksanakan otonomi dibidang Kesehatan secara lebih efektif dan efisien serta bertanggung jawab, sehingga pembangunan Kesehatan dapat terleksana dengan perencanaan yang mempertimbangkan segala aspek yang berkaitan dengan pembangunan Kesehatan. Dengan demikian pembangunan Kesehatan dapat memberikan aspek positif yang lebih besar dan dapat mengantisipasi serta menekan dampak negatif sekecil mungkin. Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung di bentuk berdasarkan peraturan Daerah Kota Bandar Lampung nomor 07 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah berdasarkan peraturan Walikota Bandar Lmpung Nomor 39 Tahun 2016, telah ditetapkan Tugas, Fungsi.

Dapat dilihat sebagai contoh permasalah yang ada pada Dinas Kesehatan yang mengalami penurunan kinerja pada tiga tahun terakhir. Salah satunya penurunan kinerja dikarenakan pemberian kompensasi finansial pada Gaji pegawai Non PNS yang belum mencapai gaji UMK lampung dapat dilihat pada tahun 2018 sebesar 1.700.000 dan pada tahun 2019 sebesar 1.800.000 sedangkan pada tahun 2020 sebesar 1.800.000 hal ini tidak sesuai dengan gaji UMK bandar Lampung yang sebesar 2.400.000 selain itu pemberian insetif atau penambahan jam kerja yang tidak diberikan. Hal ini sangat

mempengaruhi Kinerja Pegawai. Untuk melihat Gaji UMK bandar lampung . https://bandarlampungkota.bps.go.id.

.

Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Bandar Lampung yaitu, kualitas kerja pegawai non PNS Dinas Kesehatan dinyatakan kurang baik dimana pegawai belum mampu memberikan hasil perkerjaan dengan baik sesuai perkerjaan yang ditetapkan instansi. kuantitas kerja telah susuai standar kerja, pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan ketepatan waktu kurang baik dikarenakan pegawai tidak tepat waktu masuk kerja. Sehingga hal seperti ini dapat mengurangi stabilitas kinerja pegawai tanggung jawab dan kerjasama sudah mencapai standar dikarenakan pegawai bertanggung jawab terhadap perkerjaan yang diberikan dan saling membantu antara pegawai lain. Hal ini bisa dilihat dari table berikut :

Table 1.1

Standar Penilaian Kinerja Pegawai

Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

No	Penilaian (%)	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	65 – 75	Cukup
4	51 – 64	Kurang
5	< 50	Buruk

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Table 1.1 Menjelaskan mengenai standar penilaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota bandar lampung telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh pegawai faktor penilaian kinerja di dinas kesehataan kota bandar lampung yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, tanggung jawab, Kerjasama. Masing masing

memiliki range penilaian dari 100-90 dengan nilai sekala 50-70 dengan keterangan dari sangat baik sampai buruk.

Hasil dari penilaian kinerja sektor publik ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing pegawai dan pengukuran kinerja dalam instansi adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam instansi. Sering kali terjadi permasalahan kinerja instansi yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari instansi, karena harus ada usaha dan peran instansi dan pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali (Solaiman, 2019). Table 1.2 mengenai hasil penilaiian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Table 1.2

Penilaian Kinerja Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

No	Tahun	Penilaiian (%)	Kategori
1	2018	83	Baik
2	2019	89	Baik
3	2020	75	Cukup

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Berdasarkan table 1.2 mengenai penilaian kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Pada tahun 2018 penilaian kinerja pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebesar 83%, pada tahun 2019 penilaian kinerja pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebesar 89% dan pada tahun 2020 penilaian kinerja pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebesar 75%. Data tersebut menunjukan bahwa kinerja pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung dalam kategori baik, namun jika dilihat dari penilaian di tahun 2020 kinerja pegawai mengalami penurunan penilaian.

Untuk mengetahui lebih jelas penurunan kinerja pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, Hasil observasi penelitian didukung dengan wawancara oleh kepala sub bagian umum mengenai kualitas kerja pegawai non PNS Dinas Kesehatan dinyatakan kurang baik dimana pegawai belum mampu memberikan hasil perkerjaan dengan baik sesuai perkerjaan yang ditetapkan instansi. kuantitas kerja telah susuai standar kerja, pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan ketepatan waktu kurang baik dikarenakan pegawai tidak tepat waktu masuk kerja. Sehingga hal seperti ini dapat mengurangi stabilitas kinerja pegawai tanggung jawab dan kerjasama sudah mencapai standar dikarenakan pegawai bertanggung jawab terhadap perkerjaan yang diberikan dan saling membantu antara pegawai lain.

Berdasarkan fenomena kinerja pegawai diatas tentu ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri salah satunya faktor kompensai finansial. Menurut Susilo (2002). Dapat dicermati salah satu faktor terpenting dalam upaya peningkatan kinerja adalah sistem kompensasi. Sistem kompensasi didalamnya menyangkut insentif. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sastrohadiwiryo,2015).

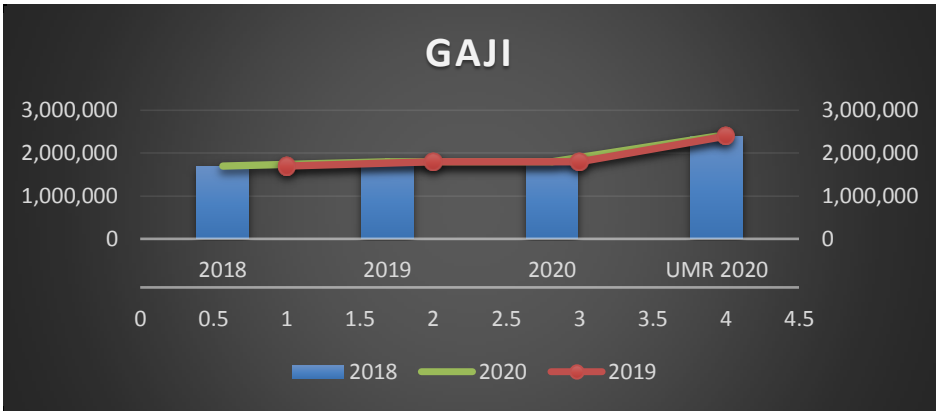
Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yangditerima karyawan sebagai imbalan atas jasayang diberikan kepada perusahaan. Panggabean menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi dalam bentuk uang, seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan, (Rivai dan Segala,2010).

Pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Panggabean, menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Terkait dengan kompensasi finansial peneliti mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara terhadap salah satu pegawai pada Dinas Kesehatan. Berdasarkan hasil kompensasi finansial yang diberikan Dinas Kesahatan dirasa belum bisa mensejahterakan para pegawai terutama bagi pegawai Non PNS, karena gaji pokok yang diterima oleh para pegawai belum mencapai Upah Minimum Kota (UMK) Provinsi Lampung dan para pegawai yang melakukan kerja lembur terkadang tidak mendapatkan upah lembur. Hal seperti ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sependapat dengan, Husein (2007). Insentif adalah pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada jabatannya namun memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja. Berikut merupakan grafik pemberian gaji pokok pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung :

Gambar 1.1

Daftar gaji



Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Gambar 1.1 Mengenai pada tahun 2018 gaji pegawai yang di terima sebesar Rp. 1.700.000, pada tahun 2019 sebesar Rp. 1.800.000 dan pada tahun 2020 sebesar Rp. 1.800.000. Hal ini menunjukan bahwa gaji yang di terapkan pada dinas Kesehatan kota bandar lampung masih belum mencapai Upah Minimum Kota (UMK) yakni sebesar Rp.2.400.000. Insentif yang diberikan juga kurang baik dikarenakan jam lembur tidak diberikan insentif atau upah lembur. Menurut Rivai (2010). Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.

Selain kompensasi finansial, menurut Luthans (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kondisi kompensasi nonfinansial/lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaanya. Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan mereka dalam melakukan tugasnya (Hanggraeni ,2011)

Menurut Kadarisman (2014) nonfinancial compensation dapat berupa imbalan akan puasnya individu ketika mempunyai lingkungan pekerjaan yang sesuai yang diharapkan baik secara fisik atau psikologis. Kompensasi nonfinansial mempunyai karakterisitik seperti merasa kepuasan atas tugas pekerjaan yang diemban dan dikerjakan.

Adapun fenomena mengenai kompensasi nonfinansial yang didapakan dari wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Kesehatan mengenai kepuasan kerja pegawai yang kurang baik dan juga lingkungan kerja yang kurang dikarenakan pegawai baru dibeda bedakan dengan pegawai yang sudah lama masuk kerja. hal ini juga didukung dari penelitian Rivai (2011) untuk mengukur kompensasi nonfinansial sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalu dua indicator, kompensasi finansial berkaitan dengan kepuasan kerja dan kompensasi nonfinansial berkaitan dengan lingkungan pekerjaan.

Rivai (2011). Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Kurniawan (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pelindo II Cabang Jambi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada populasi dan sampel, Analisis Data Yang dipakai. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Non PNS pada Dinas Kesehatan Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS DINAS KESEHATAAN BANDAR LAMPUNG"**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh variable tersebut dengan melibatkan Pegawai Non PNS dinas Kesehatan Bandar Lampung yang merupakan unit perangkat daerah dibidang Kesehatan Bandar Lampung.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Gaji Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Bandar Lampung?
2. Apakah Insentif Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Bandar Lampung?
3. Apakah Kepuasaan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Bandar Lampung?
4. Apakah Lingkungan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menguji Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kesehataan Bandar Lampung.
2. Untuk menguji Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kesehataan Bandar Lampung.
3. Untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kesehataan Bandar Lampung.

4. Untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kesehataan Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Sehubung dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi :

1. Pemerintah

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi mengenai Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Pegawai.

2. Peneliti

   Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penelitian mengenai pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai. Juga, penelitian dapat berlatih untuk berfikir kritis dalam menyelesaikan masalah terkait dalam menyelesaikan masalah yang terkait kasus tersebut sehingga bermanfaat untuk di masa depan.

3. Akademisi

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang berhubungan dengan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran garis besar mengenai isi skripsi ini dengan jelas dan struktur, maka dibawah ini digambarkan sistematika penulisan skripsi tersebut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini menjelaskan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian, tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Bandar Lampung”.

BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis (dugaan sementara).

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini membahas tentang metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan hasil dan pembahasan mengenai Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja.

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang diperoleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan.