

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie (RS HAH) di Kota Parepare, Sulawesi Selatan hadir sebagai rumah sakit rujukan regional yang berkomitmen untuk menyediakan layanan kesehatan berkualitas tinggi dan mudah diakses bagi masyarakat luas. Didirikan dengan semangat meneladani dedikasi Ibu Hasri Ainun Habibie, seorang dokter teladan, RS dr. HAH terus berbenah diri untuk menjadi pusat kesehatan unggulan di Sulawesi Selatan

Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie (RS HAH) di Kota Parepare, Sulawesi Selatan, memiliki sejarah yang masih terbilang singkat. Dibangun pada tahun 2015, rumah sakit ini diresmikan pada tanggal 14 Maret 2020 oleh Gubernur Sulawesi Selatan, Prof. Nurdin Abdullah, dan Wali Kota Parepare, Taufan Pawe.

Pembangunan RS dr. HAH memakan waktu 5 tahun dan menghabiskan dana sebesar Rp 135 miliar. Dana tersebut berasal dari kombinasi dana pemerintah pusat, provinsi, dan daerah, dengan rincian Pemerintah Pusat sebanyak Rp ± 58 miliar dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak Rp ± 75 miliar

Meskipun tergolong baru, RS dr. HAH telah berkembang menjadi rumah sakit rujukan di wilayah tengah dan utara Sulawesi Selatan. Rumah sakit ini memiliki 7 lantai dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas modern.

Pemilihan RS. dr. Hasri Ainun Habibie sebagai lokasi penelitian kinerja pengelolaan keuangan didasarkan pada kompleksitas sistem keuangannya, yang melibatkan berbagai sumber pendanaan dan membutuhkan pengelolaan yang akuntabel. Sebagai institusi kesehatan publik terkemuka di daerahnya, rumah sakit ini memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan transparansi dan efisiensi penggunaan dana. Ketersediaan data yang relevan di rumah sakit ini juga mendukung tujuan penelitian yang komprehensif, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pengelolaan



keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie dan menjadi referensi bagi institusi kesehatan lainnya.

Rumah sakit dapat merekrut, melatih, dan mempertahankan tenaga kesehatan berkualitas tinggi jika mereka memiliki pengelolaan SDM yang baik. Ini karena pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa layanan kesehatan yang diberikan adalah efisien dan efektif. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan, menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas, melakukan rekrutmen yang efektif, dan memberikan pelatihan terus menerus untuk meningkatkan keahlian karyawan adalah semua bagian dari proses ini. Selain itu, untuk memastikan bahwa karyawan dapat memberikan layanan terbaik kepada pasien, pengelolaan kinerja dan motivasi karyawan juga sangat penting. Ini akan meningkatkan reputasi rumah sakit dan kepercayaan publik.

Berdasarkan pra observasi, fenomena terkait kinerja pengelolaan keuangan dalam penelitian ini mencerminkan berbagai dinamika yang khas pada organisasi di sektor kesehatan, seperti RS dr. Hasri Ainun Habibie. Kinerja pengelolaan keuangan sering kali dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang kompleks, seperti akurasi tinggi dalam pengelolaan data, kepatuhan terhadap regulasi, dan kemampuan mengambil keputusan dalam kondisi tekanan waktu yang besar.

Terdapat beberapa permasalahan kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut : (1) Biaya perawatan yang tinggi. Biaya untuk tenaga medis, obat-obatan, peralatan medis, dan perawatan pasien menjadi beban keuangan yang signifikan bagi RS dr. Hasri Ainun Habibie, (2) Sulit meramalkan kebutuhan pelayanan. RS dr. Hasri Ainun Habibie sering mengalami kesulitan dalam meramalkan kebutuhan pelayanan yang diperlukan masyarakat, (3) Keterbatasan sumber daya manusia. RS dr. Hasri Ainun Habibie mengalami keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas dalam menyusun laporan, (4) Kurangnya fleksibilitas hutang jangka panjang. RS dr. Hasri Ainun Habibie belum menggunakan fleksibilitas hutang jangka panjang karena belum an, dan (5) Kurangnya investasi. RS dr. Hasri Ainun Habibie belum



mengarah kepada investasi yang lain seperti deposito, pembelian surat utang negara, atau pembelian sertifikat Bank Indonesia. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, RS dr. Hasri Ainun Habibie dapat mengelola sumber daya dengan efisien, mempertimbangkan kebijakan penetapan harga yang tepat, dan berinvestasi dalam teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi operasional (Syncore, 2023)

Dalam menghadapi dinamika lingkungan kesehatan yang terus berubah, RS dr. Hasri Ainun Habibie sering dihadapkan pada berbagai tantangan keuangan yang kompleks. Pertama yaitu perubahan dalam peraturan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh RS dr. Hasri Ainun Habibie adalah perubahan dalam peraturan yang mengatur sektor pelayanan kesehatan. Peraturan ini dapat mencakup masalah seperti penggantian biaya, kebijakan asuransi, atau perubahan dalam standar keamanan pasien. RS dr. Hasri Ainun Habibie perlu terus memantau perubahan-perubahan ini dan memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini mungkin memerlukan sumber daya yang signifikan dalam hal pelatihan dan pemantauan. Kedua yaitu biaya perawatan kesehatan yang meningkat. Biaya perawatan kesehatan yang terus meningkat merupakan beban keuangan yang signifikan bagi RS dr. Hasri Ainun Habibie. RS dr. Hasri Ainun Habibie memiliki tantangan dalam mengendalikan biaya operasional sejalan dengan kualitas perawatan yang diberikan. RS dr. Hasri Ainun Habibie perlu mengelola sumber daya mereka dengan efisien, mempertimbangkan kebijakan penetapan harga yang tepat, dan berinvestasi dalam teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi operasional. Ketiga yaitu manajemen aset yang kompleks. RS dr. Hasri Ainun Habibie memiliki berbagai aset, termasuk fasilitas fisik, peralatan medis, dan sumber daya manusia. Manajemen aset yang baik menjadi sangat penting dalam menjaga keuangan. Tantangan dalam mengelola aset meliputi pemeliharaan dan perawatan yang tepat waktu, pengadaan peralatan medis yang mahal, serta perencanaan fasilitas jangka panjang. Keempat yaitu penerimaan dan penggantian biaya. Pada umumnya, sumber utama pendapatan rumah sakit berasal dari penerimaan pasien dan pembayaran yang diterima dari pihak asuransi atau

ah. Perubahan pola pembayaran dan tingkat penggantian biaya dapat
garuhi pendapatan rumah sakit secara signifikan. RS dr. Hasri Ainun
perlu memiliki strategi yang kuat dalam negosiasi kontrak dengan



perusahaan asuransi dan memahami perubahan dalam kebijakan pembayaran yang mungkin mempengaruhi arus kas. Kelima yaitu persaingan yang ketat. Persaingan antara rumah sakit dan penyedia layanan kesehatan lainnya dapat menjadi tantangan tambahan. RS dr. Hasri Ainun Habibie perlu berinovasi dalam layanan yang mereka tawarkan, mempertimbangkan perluasan jaringan, serta membangun hubungan yang kuat dengan dokter dan medis profesional untuk mempertahankan dan menarik pasien. Keenam yaitu pemenuhan standar kualitas dan keamanan. Pemenuhan standar kualitas dan keamanan pasien adalah prioritas utama bagi RS dr. Hasri Ainun Habibie. Selain berdampak pada reputasi, hal ini memiliki jaminan hukum jika tidak dipatuhi. Tantangan ini memerlukan pengoptimalan dalam human capital, disiplin kerja, dan insentif (Syncore, 2023)

Pengelolaan keuangan yang tepat sangat penting untuk memastikan kelangsungan operasi, kualitas pelayanan, dan kepatuhan terhadap regulasi. Namun pada RS dr. Hasri Ainun Habibie menghadapi berbagai masalah dalam proses pencatatan keuangan. Beberapa permasalahan umum yang sering muncul dalam pencatatan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie antara lain sebagai berikut :

(1) Kesalahan dalam pencatatan transaksi. Kesalahan dalam pencatatan transaksi adalah salah satu masalah paling umum. Hal ini bisa terjadi karena berbagai sebab, antara lain human error, sistem yang tidak memadai, atau pelatihan staf yang kurang. Kesalahan ini dapat menyebabkan laporan keuangan menjadi tidak akurat dan pada akhirnya dapat mempengaruhi pengambilan keputusan manajemen serta kepatuhan terhadap regulasi, (2) Kompleksitas sistem penagihan dan pembayaran. RS dr. Hasri Ainun Habibie mengumumkan dengan berbagai sistem pembayaran, termasuk asuransi, pembayaran pribadi, dan program pemerintah. Setiap sistem memiliki aturan dan prosedur yang berbeda-beda yang mengakibatkan bertambahnya kerumitan dalam pencatatan keuangan. Kesalahan dalam menangani berbagai sistem ini mengakibatkan penagihan yang tidak tertagih atau pembayaran yang terlambat, (3) Pengelolaan persediaan yang tidak efisien. Persediaan medis seperti obat-obatan dan peralatan medis merupakan bagian penting dari operasional



RS dr. Hasri Ainun Habibie. Pengelolaan persediaan yang tidak efisien dapat mempengaruhi pencatatan keuangan yang tidak akurat dan biaya yang tidak efisien. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya sistem manajemen

persediaan yang baik dan kegagalan untuk melacak penggunaan persediaan secara real-time, (4) Kurangnya integrasi sistem informasi, RS dr. Hasri Ainun Habibie menggunakan berbagai sistem informasi yang tidak terintegrasi dengan baik, seperti sistem pencatatan keuangan yang terpisah dari sistem elektronik rekam medis (ERM) atau sistem manajemen persediaan. Kurangnya integrasi ini menyebabkan duplikasi data, kesalahan dalam pencatatan, dan kesulitan dalam mengakses informasi yang akurat dan terkini, (5) Mengisi dalam memantau pengeluaran dan anggaran. Memantau pengeluaran dan memastikan bahwa anggaran yang dipatuhi adalah tantangan besar bagi RS dr. Hasri Ainun Habibie. Tanpa alat dan prosedur yang tepat, RS dr. Hasri Ainun Habibie bisa mengalami pemborosan anggaran atau kekurangan dana untuk layanan penting. Pengelolaan anggaran yang buruk dapat berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada pasien dan stabilitas finansial RS dr. Hasri Ainun Habibie, (6) Tantangan dalam kepatuhan regulasi. Rumah sakit harus mematuhi berbagai regulasi keuangan dan kesehatan, baik dari pemerintah maupun badan akreditasi. Kepatuhan ini sering kali memerlukan pencatatan dan pelaporan yang tepat waktu dan akurat. Ketidakmampuan untuk memenuhi persyaratan ini dapat mengakibatkan denda, kehilangan akreditasi, dan kerugian reputasi, dan (7) Kurangnya staf pelatihan dan pendidikan. Staf yang terlibat dalam pencatatan keuangan perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mampu untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Namun pada RS dr. Hasri Ainun Habibie tidak menyediakan pelatihan yang cukup untuk staf mereka. Hal ini mengakibatkan kesalahan dalam pencatatan, ketidakefisienan, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur yang ditetapkan (Syncore, 2023)

Berikut ini adalah tabel realisasi kegiatan dan penyerapan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie :

Tabel 1.1 Realisasi Kegiatan dan Penyerapan Keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie



PROGRAM/KEGIATAN	REALISASI KEGIATAN & PEYTERAPAN KEUANGAN										SISA PAGU ANGGARAN
	FISIK (%)				KEUANGAN						
	TK.f	RF	CTw	CTh	TK Ken (Rp)	(%)	Real Ken (Rp)	C.Trw (%)	C.Thu (%)		
2	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Kegiatan Penyediaan Fasilitas Pelayanan Kesehatan untuk UKM dan UKP Kewenangan Daerah Kabupaten Kota	29,2	42,2	144,7	46,0	9.249.785.450,0	90,9	1.559.254.516,0	16,9	13,6	9.807.865.709,0	
Pembangunan Rumah Sakit beserta Sarana dan Prasarana Pendukungnya	50,0	25,0	50,0	25,0	650.000.000,0	100,0	-	-	-	650.000.000	
Pengembangan Rumah Sakit	100,0	35,0	35,0	35,0	4.000.000.000,0	85,4	-	-	-	4.682.752.525	
Rehabilitasi/Pemeliharaan Rumah Sakit	100,0	35,0	35,0	35,0	200.000.000,0	100,0	-	-	-	200.000.000	
Pengadaan Alat Kesehatan/Alat Penunjang Medik Fasilitas Pelayanan Kesehatan	100,0	35,0	35,0	35,0	3.044.387.700,0	100,0	-	-	-	3.044.387.700	
Pengadaan Obat-obatan Rumah Sakit	75,0	75,0	100,0	75,0	1.252.040.250,0	50,1	1.541.810.866,0	123,1	61,7	950.189.134	
Pemeliharaan rutin dan berkala alat kesehatan/ alat penunjang medik fasilitas pelayanan kesehatan	50,0	50,0	100,0	50,0	103.357.500,0	29,5	17.443.650,0	16,9	5,0	532.556.350	

Sumber : RS dr. Hasri Ainun Habibie (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait realisasi kegiatan dan penyerapan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie khususnya dalam pengadaan obat-obatan rumah sakit dan pemeliharaan rutin dan berkala alat kesehatan/alat penunjang medik fasilitas pelayanan kesehatan yang belum optimal di RS dr. Hasri Ainun Habibie. Pada pengadaan obat-obatan rumah sakit tingkat kinerja keuangan sebesar Rp 1.252.040.250,- dengan realisasi keuangan sebesar 1.541.810.866,- dengan capaian 123,1% pada triwulan 1 dan 61,7% pada capaian tahunan. Sedangkan pada pemeliharaan rutin dan berkala alat kesehatan/alat penunjang medik fasilitas pelayanan kesehatan tingkat kinerja keuangan sebesar Rp 103.357.500,- dengan capaian Rp 17.443.650,- dengan capaian 16,9% pada triwulan 1 dan 5,0% pada capaian tahunan

Realisasi kegiatan dan penyerapan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie khususnya dalam pengadaan obat-obatan rumah sakit dan pemeliharaan rutin dan berkala alat kesehatan/alat penunjang medik fasilitas pelayanan kesehatan di RS dr. Hasri Ainun Habibie yang melampaui target dan kurang dari target disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja pegawai di RS dr. Hasri Ainun Habibie yaitu sebagai berikut : (1) Pegawai kurang matang dalam membuat perencanaan dikarenakan pegawai tidak memiliki informasi data keuangan yang cukup



kurang mengikuti tren data keuangan, (2) Pegawai kurang melakukan komunikasi antara perencanaan dan pelaksanaan anggaran, (3) Pegawai belum menerbitkan pedoman atau petunjuk teknis kegiatan, (4) Pegawai

kurang kompeten di bidang keuangan, dan (5) Pegawai membutuhkan waktu yang lama dalam proses pengadaan barang dan jasa

Pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie bertujuan untuk merencanakan dan memperoleh dana, serta menggunakannya secara efisien. Tujuannya adalah untuk mencegah pembiayaan yang meningkat dan kebocoran yang tidak berguna.

Penelitian terdahulu dari Leotta & Ruggeri (2022) menjelaskan bahwa pengendalian keuangan rumah sakit sangat penting. Manager keuangan rumah sakit bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua sumber daya digunakan untuk mendukung pelayanan medis dengan cara yang paling efektif. Ini mencakup penganggaran, pengawasan pengeluaran, dan pelaporan keuangan yang akurat. Pengelolaan keuangan yang baik membantu rumah sakit mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk pemeliharaan fasilitas, pengadaan obat-obatan penting, dan pembelian peralatan medis canggih. Oleh karena itu, kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien dapat dipengaruhi secara langsung oleh pengelolaan keuangan yang efektif.

Keberhasilan operasional dan klinis rumah sakit bergantung pada kolaborasi keuangan dan pengelolaan SDM (Buathong & Bangchokdee, 2017). Kedua hal ini berhubungan satu sama lain yakni manajemen sumber daya manusia yang baik memastikan bahwa karyawan yang kompeten dan termotivasi siap melayani kebutuhan pasien, dan manajemen keuangan yang baik memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Oleh karena itu, rumah sakit harus terus berupaya meningkatkan proses pengelolaan di kedua area ini untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan berkelanjutan kepada masyarakat.

Jika dikaitkan dengan teori akuntansi manajerial, pengelolaan keuangan rumah sakit harus mengikuti prinsip-prinsip akuntansi dan manajemen keuangan yang ketat untuk memastikan bahwa dana digunakan dengan efektif dan efisien (Intindola et al., 2016). Teori ini menekankan pentingnya perencanaan anggaran yang akurat, pengawasan



pengeluaran yang ketat, dan audit yang berkelanjutan untuk menghindari penyalahgunaan dan inefisiensi dana. Untuk memprediksi kebutuhan dana di masa depan dan mengatur dana dengan cara yang paling menguntungkan pasien dan institusi, pengelola keuangan harus memiliki kemampuan analitis yang tinggi.

Teori dan praktik pengelolaan keuangan rumah sakit seringkali berbeda. Misalnya, mengingat variabilitas dalam kasus medis dan kebutuhan pasien yang tidak terduga, sulit untuk membuat estimasi yang akurat tentang biaya perawatan. Jika pembayaran dari pihak asuransi atau pemerintah tertunda, pengelola keuangan juga mungkin kesulitan menjaga likuiditas. Selain itu, kurangnya sumber daya atau keahlian tim keuangan dapat menyebabkan pengelolaan keuangan yang buruk, yang dapat menyebabkan keputusan pengeluaran yang tidak tepat atau alokasi anggaran yang tidak efisien. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa aplikasi praktis dari prinsip teoretis seringkali jauh lebih rumit dan memerlukan banyak perubahan untuk menyelesaikan masalah sehari-hari.

Human capital, atau modal manusia, memainkan peran penting dalam memaksimalkan kinerja pengelolaan keuangan di rumah sakit (Van Harten et al., 2017). Keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh tim keuangan merupakan aset berharga yang menentukan keakuratan perencanaan anggaran, efektivitas pengelolaan dana, dan ketepatan dalam pelaporan keuangan. Pengelola keuangan yang memiliki keahlian analitis yang kuat, pemahaman mendalam tentang industri kesehatan, dan kemampuan untuk menerapkan teknologi keuangan terkini, secara signifikan dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi pemborosan sumber daya. Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan profesional juga krusial untuk memastikan bahwa tim keuangan selalu terdepan dalam menghadapi perubahan regulasi dan praktik terbaik industri (Stone et al., 2023).



erdasarkan pra observasi, seringkali terjadi kesenjangan antara human capital dengan realitas kinerja keuangan yang dicapai. 1, rumah sakit mungkin menghadapi kendala dalam merekrut atau

mempertahankan tenaga keuangan yang berkualitas karena keterbatasan anggaran atau pesaing di industri lain yang menawarkan kompensasi lebih menarik. Ini dapat mengakibatkan tim keuangan yang kurang berkualitas, yang berdampak pada pengambilan keputusan yang tidak efisien dan pengelolaan risiko keuangan yang kurang optimal. Akibatnya, meskipun teorinya menunjukkan bahwa human capital yang kuat dapat memaksimalkan kinerja keuangan, realitas di lapangan seringkali jauh dari ideal karena faktor-faktor seperti pembatasan anggaran dan kompetisi di pasar tenaga kerja.

Diperlukan disiplin kerja untuk memaksimalkan kinerja pengelolaan keuangan rumah sakit (Tyskbo, 2019). Disiplin dalam konteks ini mencakup kepatuhan terhadap prosedur dan standar yang telah ditetapkan, ketepatan waktu dalam melaporkan informasi keuangan, dan keakuratan dalam mencatat transaksi (Wilton, 2019). Pengelola keuangan yang disiplin akan menerapkan kontrol internal yang kuat secara konsisten untuk memastikan bahwa semua transaksi keuangan dicatat dan dilaporkan dengan benar.

Fenomena yang diamati oleh penulis melihat kondisi seringkali terdapat perbedaan antara tingkat disiplin yang benar dan yang ada di lapangan. Tidak disiplin dalam pengelolaan keuangan dapat terjadi karena beban kerja yang berat, kekurangan sumber daya, atau kurangnya motivasi. Misalnya, staf keuangan mungkin terlalu sibuk untuk memenuhi tenggat waktu atau mengabaikan kontrol internal. Hal ini dapat menyebabkan pencatatan dan pelaporan keuangan yang salah, yang pada gilirannya dapat mengganggu kemampuan rumah sakit untuk membuat keputusan keuangan yang tepat. Gap ini menunjukkan betapa pentingnya memastikan bahwa tim keuangan dididik dengan baik dan memiliki sumber daya yang cukup untuk menjaga disiplin kerja yang tinggi.

Insentif yang diperoleh adalah faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja pengelolaan keuangan rumah sakit. Insentif dapat



alat yang sangat berguna untuk pengelola keuangan rumah sakit. sistem insentif yang dipikirkan dengan baik, pengelola keuangan mencapai atau melebihi tujuan mereka dalam hal efisiensi anggaran,

keakuratan pelaporan keuangan, dan pemenuhan peraturan. Kinerja dapat menyebabkan kenaikan gaji, promosi, bonus kinerja, atau pengakuan profesional yang lebih luas (Armstrong & Taylor, 2020). Selain meningkatkan motivasi seseorang, insentif ini membantu mempertahankan bakat terbaik di tim keuangan, yang penting untuk keberlanjutan performa finansial yang tinggi (Adzei & Atinga, 2012).

Fenomena yang terkait insentif yang diamati oleh penulis yakni seringkali terdapat perbedaan antara desain insentif dan seberapa efektif mereka untuk mendorong kinerja yang diinginkan. Kadang-kadang insentif tidak sesuai dengan tujuan jangka panjang organisasi. Misalnya, jika insentif ditujukan untuk pencapaian jangka pendek, organisasi mungkin mengabaikan pentingnya investasi atau perencanaan jangka panjang. Hal ini dapat menyebabkan perilaku yang berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek tanpa mempertimbangkan efeknya terhadap stabilitas keuangan jangka panjang. Selain itu, ketidakpuasan karyawan dapat muncul dari sistem insentif yang tidak adil dan tidak transparan, karena karyawan mungkin percaya bahwa sistem tersebut lebih menguntungkan kelompok atau individu tertentu. Oleh karena itu, sangat penting untuk membuat insentif yang mendorong kerja tim dan meningkatkan kinerja individu selain mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah human capital berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan S dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare?



4. Apakah lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh human capital terhadap kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare?
5. Apakah lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare?
6. Apakah lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh human capital terhadap kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare.
3. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare.
4. Menganalisis peran lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh human capital terhadap kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare.
5. Menganalisis peran lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare.
6. Menganalisis peran lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja pengelolaan keuangan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Pare-Pare.



Manfaat Penelitian

Metode Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya khazanah ilmu keuangan daerah khususnya dalam kajian tentang human capital, disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja, dan kinerja pengelolaan keuangan

1.4.2 Secara Praktis

Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan manfaat lain, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie Parepare, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan, khususnya dalam membuat kebijakan untuk mengoptimalkan human capital, disiplin kerja, insentif, dan lingkungan kerja para pegawainya untuk meningkatkan kinerja pengelolaan keuangannya
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pemikiran sebagai pijakan para peneliti untuk meneliti unsur keuangan daerah yang sama yaitu kinerja pengelolaan keuangan di lingkup rumah sakit atau objek penelitian lain yang berbeda
3. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menerapkan pengetahuan teoretis yang telah diperoleh dari masalah human capital, disiplin kerja, insentif, dan lingkungan kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan pegawai di tempat kerja penulis



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Social System Theory

Parsons (1972) menjelaskan bahwa dalam social system theory, setiap organisasi harus memenuhi empat fungsi utama agar bisa bertahan yaitu : adaptasi, pencapaian tujuan, integrasi, dan latensi. Luhmann (1995) memperluas teori sistem sosial dengan konsep bahwa organisasi terdiri dari komunikasi, dan bukan hanya interaksi antara individu. Menurut Luhmann, organisasi berfungsi sebagai sistem otonom yang mengelola kompleksitas sosial dengan menghasilkan norma dan aturan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai bentuk dari struktur komunikasi dalam organisasi, sementara insentif dan human capital adalah bagian dari input yang menentukan efisiensi komunikasi dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja mempengaruhi sejauh mana organisasi dapat mempertahankan fungsinya.

Merton (1968) memperkenalkan konsep *bureaucratic structure and personality*, yang berfokus pada bagaimana struktur formal dan aturan-aturan dalam organisasi mempengaruhi perilaku individu. Disiplin kerja dalam organisasi birokratis seringkali terikat pada aturan yang ketat dan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap insentif dan kondisi lingkungan kerja. Teori menurut Merton ini membantu memperjelas bagaimana disiplin dan insentif berinteraksi dalam sistem sosial birokrasi. Sedangkan Coleman (1994) mengembangkan konsep modal sosial dalam sistem sosial yang berfokus pada interaksi antara individu dan kelompok dalam organisasi. Modal sosial seperti kepercayaan, norma, dan jaringan kerja dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Human capital menurut Coleman berinteraksi dengan modal sosial dan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang memfasilitasi atau menghambat hubungan sosial di tempat kerja.

Barnard (1968) memandang bahwa organisasi sebagai sistem kooperatif yang terdiri dari individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Barnard menekankan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi ini. Barnard juga menyoroti pentingnya insentif sebagai motivasi pegawai, serta disiplin kerja sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Lebih lanjut Parsons (1972)



mengembangkan teori ini lebih lanjut dengan membagi sistem sosial menjadi empat fungsi utama yang dikenal dengan skema AGIL yaitu:

1. Adaptation (Adaptasi): Bagaimana sistem menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal.
2. Goal Attainment (Pencapaian Tujuan): Bagaimana sistem mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.
3. Integration (Integrasi): Bagaimana sistem memelihara koordinasi antara bagian-bagian yang berbeda agar tetap bekerja sama.
4. Latency (Pemeliharaan Pola): Bagaimana sistem mempertahankan dan memperbarui pola-pola budaya serta nilai-nilai yang dijalankan dalam masyarakat.

Berdasarkan berbagai penjelasan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Social System Theory* memandang organisasi sebagai sistem sosial yang terdiri dari berbagai elemen yang saling terkait, termasuk sumber daya manusia (human capital), aturan dan norma (disiplin kerja), serta motivasi dan penghargaan (insentif). Dalam sistem ini, semua elemen tersebut berinteraksi satu sama lain, dan dampak dari elemen-elemen ini pada kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berfungsi sebagai variabel moderasi.

Human capital Dalam konteks ini berupa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai dianggap sebagai aset yang meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan bagian dari norma dalam sistem sosial organisasi yang memastikan pegawai mengikuti aturan dan prosedur untuk mencapai tujuan kerja. Insentif dianggap sebagai mekanisme yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan hubungan yang sinergis antara human capital, disiplin kerja dan insentif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi dampak positif dari ketiga faktor ini terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini *Social System Theory* digunakan untuk menekankan bahwa keberhasilan kinerja organisasi bergantung pada bagaimana *human capital*, disiplin kerja, insentif dan kinerja pegawai diintegrasikan secara efektif, dengan lingkungan kerja yang berperan sebagai penghubung dan variabel moderasi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.



2.1.2 Human Capital

Menurut Gaol (2014) human capital adalah pengetahuan (knowledge), keahlian (expertise), kemampuan (ability), dan keterampilan (skills) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau aset suatu perusahaan. Sementara itu, human capital dibutuhkan oleh para pekerja yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan (on the job training) untuk menunjang pengalaman kerja human capital sangat penting untuk memastikan kepeahaman tentang human capital. Karena sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam proses produksi. Sangkala (2016) menjelaskan bahwa human capital adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Karena human capital merupakan kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual. Karenanya, human capital memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/perusahaan.

Pernyataan yang serupa dikemukakan oleh Ancok (2008) bahwa manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Kemampuan tersebut sangat penting dalam proses inovasi. Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada di dalam perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk menggunakan pengetahuan karyawannya akan meningkat. Modal manusia terdiri dari tiga komponen utama yaitu : kecakapan, sikap, dan kecerdasan intelektual. Lebih lanjut Winardi (2014) menjelaskan faktor yang menentukan keberhasilan bisnis dalam memandang manusia sebagai modal yaitu meliputi : (1) Pengalaman, keterampilan, inovasi dan wawasan, (2) Kemampuannya untuk memahami bagaimana mengelola modal manusia untuk kinerja dan kekayaannya, dan (3) Pelatihan tentang bagaimana menerapkan prinsip manajemen modal, sebagai suatu metode untuk strategi bisnis dan kinerja. Salah satu prinsip dalam manajemen modal manusia adalah bahwa manusia yang kuat membutuhkan fakta-fakta, langkah-langkah, dan alat untuk membedakan dimana perusahaan akan mendapatkan manfaat dari karyawannya. Hal ini dipengaruhi oleh kemajuan teknologi yang



telah mendorong pendekatan baru dalam manajemen sumber daya manusia, yang menghasilkan model bisnis dan strategi manajemen sumber daya manusia yang kuat.

Indikator *Human capital* yang digunakan merujuk pada indikator menurut Ardina (2017) sebagai berikut:

1. Pendidikan: Tingkat pendidikan formal yang telah dicapai oleh pengelola keuangan.
2. Pelatihan: Jumlah dan jenis pelatihan keuangan atau profesional yang telah diikuti.
3. Pengalaman Kerja: Lama pengalaman kerja dalam bidang keuangan atau posisi serupa.
4. Sertifikasi Profesional: Kepemilikan sertifikasi profesional relevan di bidang keuangan

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013) disiplin merupakan sikap dan keengganannya seseorang untuk mengikuti dan mematuhi standar peraturan yang berlaku di daerah tersebut. Disiplin sebagai sikap yang ditunjukkan seseorang untuk menerima dan mematuhi semua aturan dan peraturan yang berlaku di organisasi. Individu yang bersangkutan dan organisasi membutuhkan keterampilan. Sedangkan menurut Terry dalam Sutrisno (2013) disiplin adalah alat penggerak karyawan dan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan dengan lancar harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Di sisi lain, disiplin sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela dengan peraturan, keputusan, dan nilai-nilai tinggi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Dalam arti sempit, disiplin sering dikaitkan dengan hukuman, meskipun hukuman terhadap seorang karyawan hanyalah salah satu aspek pelanggaran disiplin.

Siagian (2008) menyatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu yang bersifat preventif dan korektif sebagai berikut :

1. Pendisiplinan Preventif. Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari



setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. Pendisiplinan Korektif. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Indikator disiplin kerja yang digunakan merujuk pada indikator menurut Panjaitan (2023) sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu: Konsistensi dalam memenuhi deadline laporan keuangan.
2. Ketepatan dalam Pengisian Dokumen: Akurasi dalam mengisi dokumen keuangan tanpa kesalahan.
3. Kehadiran: Tingkat kehadiran dan absensi di tempat kerja.
4. Pematuhan terhadap Standar: Pematuhan terhadap standar akuntansi dan keuangan yang berlaku.

2.1.4 Insentif

Menurut Hasibuan (2008) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Pangabean (2002) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan asumsi bahwa uang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, maka karyawan yang produktif lebih suka gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Sementara insentif adalah sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan kepada karyawan agar mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka dalam perusahaan.



Gorda (2004) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan, (3) produktivitas, (4) Dalam melakukan tugasnya seorang pimpinan selalu

membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencannya, (5) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya, dan (6) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Kadarisman (2012) menjelaskan bahwa jenis-jenis insentif dibagi menjadi dua yaitu insentif individu dan insentif kelompok sebagai berikut :

- a. Insentif individu atau insentif yang diterima kepada pegawai sebagai individu, secara umum terdapat tiga macam, yaitu : (1) Piecework, adalah insentif yang diberikan sebagai imbalan pada setiap unit produk yang mampu dihasilkan oleh pegawai secara perorangan, (2) Production bonus, adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan bila tingkat produksi yang dihasilkan pegawai telah melebihi standar produksi yang ditetapkan, dan (3) Pay for knowledge compensation, tujuan insentif jenis ini adalah untuk lebih merangsang pegawai agar terpacu untuk belajar demi meningkatkan kualifikasi dirinya
- b. Insentif kelompok, atau insentif yang diterima kepada pegawai sebagai kelompok. Secara umum dikenal adanya empat jenis insentif kelompok yaitu : (1) Product sharing plan. Kelompok pegawai pada suatu unit kerja mendapatkan insentif bila jumlah dan mutu produksi unit tersebut melampaui standard atau target jumlah dan mutu produksi yang telah ditentukan, (2) Profit sharing plan. Insentif untuk kelompok pegawai ditentukan berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan, yaitu sebagian keuntungan tersebut dibagikan kepada pegawai, (3) Cost reduction plan. Pola insentif jenis ini mendasarkan diri pada perhitungan jumlah cost atau biaya (tenaga kerja, bahan, jumlah waktu yang digunakan, atau komponen biaya lainnya) yang berhasil dihemat atau dikurangi, dan (4) Insentif bagi eksekutif. Dalam menentukan insentif bagi manajer atau kelompok eksekutif perlu menimbang keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan prestasi jangka panjang.

Menurut Handoko (2002) ada enam faktor yang mempengaruhi insentif yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja. Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam pekerjaan pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara akurat. Tidak dapat disangkal bahwa dengan cara ini dapat mendorong



pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja. Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.
3. Senioritas. Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.
4. Kebutuhan. Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi
5. Keadilan dan Kelayakan. Keadilan dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan kinerja, makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Output ini ditunjukkan oleh semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana di dalamnya rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai insentif tersebut. Di samping masalah keadilan dalam pemberian



insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/ instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan. Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

Indikator insentif yang digunakan merujuk pada Afdhal (2023) sebagai berikut:

1. Bonus Kinerja: Keberadaan dan frekuensi bonus berdasarkan pencapaian target.
2. Sistem Promosi: Adanya sistem promosi yang transparan berdasarkan kinerja.
3. Pengakuan Profesional: Pemberian penghargaan atau pengakuan profesional atas prestasi kerja.
4. Feedback dan Evaluasi: Frekuensi dan kualitas feedback yang diberikan kepada pengelola keuangan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Menurut Suprianto et al. (2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Sejalan dengan itu, Sudiarditha et al. (2016) memberikan definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Senada dengan itu, Feel et al. (2018) memberikan pengertian lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya egar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan ana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sementara itu oat Dahlia (2019) bahwa lingkungan kerja yang baik yang dapat



memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya maka karyawan akan menyadari tentang tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Menurut Noor (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini dapat dibagi dalam dua kategori yaitu: (a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan (b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lainnya.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah tidak langsung.
2. Temperatur di tempat kerja. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.



mpuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa sia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika emperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat

temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
5. Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan kebisingan yang serius bisa menimbulkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan



terhadap manusia yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran mekanis di tempat kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, dan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.
7. Bau-bauan di tempat kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
9. Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja. Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Dengan demikian, sesuai dengan kenyataannya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan dapat meningkatkan konsentrasi kerja.



11. Keamanan di tempat kerja. Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Di lain sisi menurut Suprianto et al. (2023) ada lima elemen penting dari lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan sosial di tempat kerja. Interaksi dan hubungan antarpegawai, baik antar individu maupun dalam kelompok, mempengaruhi suasana dan dinamika kerja. Hubungan sosial yang harmonis dapat meningkatkan kerjasama dan kolaborasi.
2. Kepemimpinan dan dukungan manajerial. Gaya kepemimpinan dan dukungan dari manajer atau atasan langsung sangat memengaruhi suasana kerja. Kepemimpinan yang mendukung dan adil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menumbuhkan motivasi.
3. Budaya organisasi. Nilai, norma, dan praktik yang berlaku di dalam organisasi memengaruhi bagaimana karyawan merasa di tempat kerja. Budaya yang inklusif dan mendukung berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.
4. Penghargaan dan pengakuan. Sistem penghargaan, baik formal maupun informal berkontribusi pada motivasi karyawan. Pengakuan atas kontribusi kerja membantu menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan kepuasan kerja.
5. Komunikasi efektif. Sistem komunikasi yang baik, transparan, dan dua arah memungkinkan penyampaian informasi dengan jelas dan mencegah kesalahpahaman. Ini membantu meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat ikatan dalam organisasi.

Indikator lingkungan kerja yang digunakan merujuk pada indikator menurut Hendri (2012) sebagai berikut:

1. Pengawasan
2. Suasana kerja
3. Perlakuan baik
4. Hubungan antar pegawai



Pegawai

(2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Kinerja merupakan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Kinerja individu

sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Orlando (2018) kinerja yaitu hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan, dan waktu.

Menurut Aulia & Syarifuddin (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan. Nurcahyo & Wikaningrum (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil perolehan kerja seseorang secara akumulatif selama kurun waktu periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memenuhi target sasaran kerja yang telah disepakati bersama-sama. Kemudian kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai sebuah output akhir yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dan organisasi dari segi kuantitatif dan kualitatif sesuai porsi dan tugas masing masing dalam pencapaian tujuan yang ada dalam organisasi secara sah dan tidak melanggar hukum

Putra & Silvianita (2020) menyatakan bahwa kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan dan telah mendapat persetujuan bersama terlebih dahulu yang sudah didapatkan oleh karyawan dalam satu periode waktu secara spesifik. Kinerja merupakan tingkat kesuksesan yang telah dicapai oleh karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang telah diberikan oleh organisasi sehingga hasil kerja tersebut sesuai dengan yang organisasi harapkan berdasarkan standar-standar maupun kriteria pencapaian yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Safrina (2017) kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja karyawan berarti kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan baik pribadi atau organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif. Sedangkan menurut Prasetyo & Marlina (2019) kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenangnyanya dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.



Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Kompetensi/kemampuan. Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.
2. Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
3. Rancangan kerja. Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian. Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja. Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).
6. Kepemimpinan. Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan. Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi. Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja. Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja. Adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas. Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau perusahaan dalam bekerja.



13. Disiplin kerja. Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

Indikator kinerja yang digunakan merujuk pada indikator menurut Adiranti & Djasuli (2024) sebagai berikut:

- 1. Akurasi Laporan Keuangan: Tingkat kesalahan atau revisi pada laporan keuangan yang disusun.
- 2. Efisiensi Biaya: Kemampuan dalam mengelola biaya operasional dan meminimalkan pemborosan.
- 3. Manajemen Aset: Efektivitas dalam mengelola aset dan liabilitas.
- 4. Kepatuhan Regulasi: Tingkat kepatuhan terhadap regulasi keuangan dan standar akuntansi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Stock & McDermott (2023)	Pengaruh dokter terhadap kinerja operasional dan keuangan di rumah sakit Amerika Serikat kepegawaian, sumber daya manusia, dan penyebaran pengetahuan	Hasil menunjukkan bahwa tingkat kepegawaian, keterampilan dan pengetahuan yang lebih tinggi terkait dengan dokter berhubungan positif dengan berbagai dimensi kinerja rumah sakit. Para penulis menemukan hubungan linier dan nonlinier antara pengalaman dan kinerja, dengan hubungan yang sebagian besar negatif, dan hubungan nonlinier antara dampak buruk dan kualitas kinerja.
	& 2019)	<i>Interrelated Factors with Hospital Financial</i>	Hasil penelitian mendukung hubungan antara konstruksi di



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		<i>Performance from Hospital Managers' Perspective</i>	mana produktivitas tenaga kerja dan pemanfaatan kapasitas memediasi pengaruh kualitas klinis terhadap kepuasan pasien, dan kepuasan pasien memediasi pengaruh pangsa pasar terhadap keuntungan operasional. Hasil ini berguna untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja keuangan rumah sakit dan untuk mengekstrak pengaruh faktor biaya dan kualitas yang masuk akal terhadap kinerja keuangan.
3	Mandal (2018)	Pengaruh sumber daya manusia terhadap ketangkasan layanan kesehatan dan kinerja rantai pasokan layanan kesehatan	Temuan menunjukkan adanya pengaruh positif sumber daya manusia terhadap kinerja SC layanan kesehatan dan ketangkasan layanan kesehatan. Selain itu, kinerja SC layanan kesehatan juga ditemukan menghasilkan peningkatan ketangkasan layanan kesehatan. Studi ini lebih lanjut mengungkapkan moderasi positif dari kemampuan IT outside-in, spanning dan



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			inside-out pada asosiasi kinerja sumber daya manusia dan kinerja SC layanan kesehatan dan pada kinerja SC layanan kesehatan dan asosiasi kelincahan layanan kesehatan.
4	Roghani & Chenari (2017)	Hubungan antara sumber daya manusia strategis dan kinerja keuangan rumah sakit	Hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa manusia, strategi modal dan dimensinya, termasuk pelatihan karyawan, kompetensi karyawan, penghargaan, karyawan, pengalaman, unik dan tidak dapat ditiru dengan kinerja keuangan rumah sakit yang berafiliasi dengan Universitas Kedokteran, Sains berada dalam korelasi yang signifikan dan hasil tes pemeringkatan Friedman menunjukkan bahwa pelatihan staf memang demikian, peringkat pertama dalam hal dampaknya terhadap kinerja keuangan
5	Premono (2022)	Pengaruh Kinerja Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit terhadap Kualitas Laporan	Hasil penelitian menunjukkan Kinerja Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit berpengaruh



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		Keuangan Rumah Sakit yang Dimoderatori oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia Studi Empiris pada Rumah Sakit X Provinsi DKI Jakarta	terhadap Kualitas Laporan Keuangan dan Kinerja Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit tidak berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan yang dimoderasi oleh kompetensi SDM.
6	Tarigan & Sembiring (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Delima Asih Sisma Medika Kabupaten Karawang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai RS Delima Asih Sisma Medika Kabupaten Karawang.
7	Riwukore, Susanto, Mardiyah, & Habaora (2022)	Pengaruh Penempatan Pegawai, Disiplin, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau Indonesia	Hasil penelitian yang diperoleh adalah: 1). Uji parsial (uji t) yang dilakukan membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau dimana nilai t-hitung $3,624 > t\text{-tabel } 2,008$ serta sig sebesar $0,024 < 0,05$; 2). Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			Lubuklinggau, dimana nilai t-hitung 4,061 > t-tabel 2,008 dan sig sebesar 0,018 < 0,05; 3). Iklim kerja berpengaruh terhadap pelayanan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, dimana nilai t-hitung 4,661 > t-tabel 2,008 serta sig sebesar 0,012 < 0,05; 4). Penempatan kerja, disiplin dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap pelayanan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, dimana nilai F-hitung 6,208 > F-tabel 2,81 serta sig sebesar 0,006 < 0,05.
8	Hariyanti & Prabowo (2023)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SKPD Kota Surabaya.
9	Kartina, Mutiara, nawan,	Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pada



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		Intervening Di Rumah Sakit X Kota Bandung	Pegawai Non Medis Rumah Sakit X Kota Bandung,
10	Citraningtyas, Lolo, Jayanto, Tampa'i, & Wijaya, (2022)	<i>Employee Retention and Performance Improvement Through Motivation and Work Discipline in the Pharmacy Department of Manembo-nembo Bitung Hospital</i>	Hasil penelitian menunjukkan uji normalitas data berdistribusi normal, bebas multikolinearitas, dan heteroskedastis. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap nilai kinerja 12,3% dan 42,8% Kesimpulan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja.
11	Bastian, Kang, Griffin, & Fulton (2016)	Mengukur pengaruh insentif keuangan bayar-untuk-kinerja terhadap efisiensi rumah sakit dalam sistem kesehatan militer	Hasilnya menunjukkan penurunan efisiensi teknis yang signifikan secara statistik pada rumah sakit yang menerima insentif finansial berdasarkan kinerja. Implikasi kebijakan layanan kesehatan dari penelitian ini dapat diterapkan dalam perdebatan mengenai layanan kesehatan nasional dan dapat membantu pembuat kebijakan layanan kesehatan dalam menentukan kemandirian dan trade-off yang terkait dengan model pembiayaan bayar-untuk-kinerja.



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
12	Singh et al. (2017)	Dampak insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan	Penelitiannya menyimpulkan bahwa insentif finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja responden. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus menempatkan sistem penghargaan yang baik yang memberikan insentif berbasis kinerja yang sesuai. Insentif moneter dan non-moneter akan menghasilkan kepuasan tinggi bagi perawat yang kemudian akan memberikan dampak positif bagi rumah sakit dalam jangka panjang. Makalah ini diakhiri dengan pembahasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.
13	Goes & Zhan (1995)	<i>The effects of hospital-physician integration strategies on hospital financial performance.</i>	Hal Hasil ini memberikan dukungan yang jauh lebih sedikit terhadap strategi yang dibangun berdasarkan kepemilikan langsung dokter di rumah sakit, terutama sejak penerapan PPS. RELEVANSI/DAMPAK. Temuan ini menantang penelitian sebelumnya yang menemukan sedikit manfaat



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			finansial dari integrasi rumah sakit-dokter sebelum penerapan PPS pada tahun 1983.
14	Liu, Jervis, Younis, & Forgione (2011)	Kesulitan keuangan rumah sakit, pemulihan dan penutupan Insentif manajerial dan biaya politik	Hal ini juga secara signifikan terkait dengan lokasi perkotaan, program pengajaran, populasi pasien Medicare dan Medicaid yang tinggi, dan utang yang tinggi. Rumah sakit nirlaba dengan akses penting cenderung tidak akan tutup, namun hal ini tidak berdampak pada rumah sakit pemerintah dan rumah sakit nirlaba. Hipotesis penelitian kami didukung oleh hasil ini.
15	Rudasingwa, Soeters, & Bossuyt (2015)	<i>The effect of performance-based financial incentives on improving health care provision in Burundi: a controlled cohort study</i>	Hasilnya menunjukkan penurunan efisiensi teknis yang signifikan secara statistik pada rumah sakit yang menerima insentif finansial berdasarkan kinerja. Implikasi kebijakan layanan kesehatan dari penelitian ini dapat diterapkan dalam perdebatan mengenai layanan kesehatan nasional dan dapat membantu pembuat kebijakan layanan kesehatan dalam menentukan kemanjuran dan trade-



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			off yang terkait dengan model pembiayaan bayar-untuk-kinerja.
16	Abadi & Taufiqurrahman (2023)	Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grabbike Lamongan
17	Adiati & Saroyo (2022)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong
18	Ahmadah, Sulton, & Ariefin, & Sukahar (2020)	Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan	Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan
19	Anazail, Jauhari, & Hidayati (2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri	Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri
20	Ariansy & Kurnia (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT.Telkom Magelang



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
21	Badi (2022)	Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Kepeimimpinan Transformasional Dan Ocb Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja memoderasi pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan
22	Sianturi, Gaol & Sianturi (2020)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Dairi	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Dairi
23	Iqbal & Dewi (2019)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Lampung Tengah	Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Lampung Tengah
24	Iskandar, Sumardi, & Herlina (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Permata Cirebon	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Permata Cirebon
25	Karyanti & Murwaningsari (2023)	Pengaruh Green Human Capital, Green Structural Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Green Relational Sebagai Variabel Moderasi	Green human capital tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perusahaan dengan green relational sebagai variabel moderasi.
	o & 24)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		Kinerja Pegawai Di Rsud	RSUD DR. Mohamad Soewandhie Surabaya
27	Mulyaningtyas (2019)	Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Keuangan Dan Nilai Perusahaan	Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan
28	Putri & Widjana (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dpkad) Kota Bandung)	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan keuangan
29	Putri (2022)	Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis	Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis
30	Ramanda & Muchtar (2019)	Pengaruh Human Capital Dan Organizational Culture Terhadap Kinerja Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar	Human capital tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat
31	Rezki, Firman, & Haeranah (2021)	Pengaruh Human Capital Dan Organizational Culture Terhadap Kinerja Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset	Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar	
32	Rizal (2024)	Pengaruh Human Capital, Emotional Intelligence Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh Organizational Citizenship Behavior
33	Sadikin, Idris, & Arfan (2023)	Pengaruh Human Capital, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar	Human capital dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar
34	Safii & Anom (2021)	Peran Moderasi Financial Access Pada Pengaruh Human Capital Dan Social Capital Terhadap Kinerja UMKM	Financial access dapat memoderasi pengaruh human capital terhadap kinerja UMKM
35	Sahari, Musarofah, & Wicaksono (2024)	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dikantor Puser Redaksi Harian Pagi Lamongan	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel moderasi di Kantor Puser Redaksi Harian Pagi Lamongan
36	Surung, Kamase, & Gusti (2023)	Pengaruh Kompetensi Sdm, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar	Kabupaten Kepulauan Selayar,
37	Tannady, Renwarin, Nuryana, Mudasetia, Mustafa, Ilham, & Palilingan (2022)	Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional
38	Tirayani, Yuniarta, & Diatmika (2023)	Peran Behavior Finance Dalam Memediasi Pengaruh Human Capital Dan Financial Literacy Terhadap Kinerja Keuangan Pada Industri Kreatif Tenun Ikat Di Provinsi Bali	Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pada industry kreatif tenun ikat di Provinsi Bali
39	Ulung, Awaluddin, Achsanuddin, & Hasriwana (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)	Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)
40	Yusmar, Abdullah, & Paramitha (2024)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar

