

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu lembaga perusahaan atau instansi dalam menjalankan kegiatan mengatur dan mengelola agar tercapainya hasil yang maksimal dan sikap yang professional dalam menjalankan tugasnya. Pada suatu lembaga pemerintahan, manusia memiliki kedudukan yang sangat strategis karena manusia yang berwenang menjadi penentu dan penggerak jalannya suatu instansi dan juga mengetahui berbagai informasi yang bersumber dari lingkungan dengan menggunakan teknologi yang ada.

Menurut Sanjaya (2018), Sumber daya manusia memiliki berbagai macam keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Sehingga kebutuhan inilah yang memotivasi para pegawai untuk melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk selalu diperhatikan, karena sangat berpengaruh pada tercapainya kemajuan serta tujuan instansi.

Menurut Rayadi (2012), Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu organisasi, kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, antara lain manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas SDM yang belum memadai.

Menurut Sonny (2012), Sumber daya manusia atau pegawai merupakan asset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik. Untuk memperoleh pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh pegawai yang benar-benar *qualified* sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Almasdi (2006) sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan semua potensi yang dimiliki oleh manusia/pegawai yang ada dalam suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi penting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar pegawai mempunyai kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku kerja. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor personal/individual, meliputi unsure pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, karakteristik individu, motivasi kerja dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan serta disiplin kerja, faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, pengawasan dan dukungan kerja kepada masyarakat. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, komunikasi antara anggota tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh
Tahun 2019-2021

jumlah pegawai	Indikator	Nilai Rata-Rata	Keterangan
39	Orientasi Pelayanan	90	Sangat Baik
	Komitmen	75	Cukup Baik
	Inisiatif kerja	75	Cukup Baik
	Kerja Sama	80	Baik

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh

Berdasarkan uraian tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat Rata-rata nilai Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai pada indikator Y mendapatkan nilai pada orientasi pelayanan mendapatkan jumlah nilai 90 (Sangat Baik),Komitmen 75 (Cukup Baik),Insiatif Kerja 75(Cukup Baik), dan kerja Sama 80 (Baik).berdasarkan nilai pada tabel 1.1 diatas maka dapat di simpulkan bahwa nilai rata-rata indikator diatas ini berdampak baik Terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Narmodo (2009), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah, kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, kepemimpinan, pendidikan, disiplin dan keterampilan.

Menurut Mc Clelland yang diterjemahkan suwanto (2020) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam dari maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi pada dinas kesehatan kota sungai penuh masih kurang produktif hal ini dikarenakan : masih banyaknya pegawai yang

Kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen pada dinas kesehatan kota sungai penuh masih kurang produktif rendah, sehingga tidak bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai bekerja setengah hati bahkan bekerja setengah hari, dikarenakan masih adanya pegawai yang mementingkan keperluan pribadi.

Menurut Mangkunegara (2014) Disiplin preventif adalah dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas dan didukung dengan penelitian Dhea Perdana Coenraad (2016) dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Maka penulis tertarik untuk meneliti yang hasil dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN PREVENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA SUNGAI PENUH”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya menunjukkan masih belum optimalnya pegawai yang dilihat dari program dan kegiatan yang belum sesuai target, maka bisa dirumuskan bagaimana meningkatkan Kinerja Pegawai.

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Organisasi Dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai dan berapa besar pengaruhnya secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh secara parsial?
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh secara parsial?
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh secara parsial?
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Komitmen orgniasai dan Disiplin terhadap kinerja pegawai dan besarnya pengaruh secara simultan?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada pihak akademis dan praktisi, bagi akademis dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, melalui pendekatan dan metode-metode yang digunakan, terutama tentang faktor-faktor yang mempengaruhi “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN PREVENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA SUNGAI PENUH.

Bagi praktisi dapat mengetahui bagaimana Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

