

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu instansi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus di latih dan di kembangkan kemampuannya.

Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama dan terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan, harus melakukan upaya kesehatan wajib (*basic six*) dan beberapa upaya kesehatan pilihan yang disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, tuntutan, kemampuan dan inovasi serta kebijakan pemerintah daerah setempat. Puskesmas dalam menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh dan terpadu dilaksanakan melalui upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan disertai dengan upaya penunjang yang diperlukan. Ketersediaan sumber daya baik dari segi kualitas maupun kuantitas sangat mempengaruhi pelayanan kesehatan.

Oleh sebab itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu instansi melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu instansi tidak akan dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa ada pegawai yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi terhadap keinginan instansi. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, berkomitmen dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman.

Hasibuan (2011;10) mendefinisikan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dalam instansi sangatlah penting, karena hal tersebut merupakan pemeran utama yang terampil dan mempunyai dedikasi tinggi dari masing-masing anggota instansi. Seorang pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi ditunjukkan dengan kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi.

Sebagai salah satu lembaga kesehatan, Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci berusaha meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan yaitu melalui peningkatan Etos Kerja Pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan Etos kerja yang tinggi maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja pegawai puskesmas dituntut lebih keras lagi untuk meningkatkan profesionalisme kinerjanya dan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kepercayaan yang diberikan masyarakat dan pemerintah terhadap puskesmas tersebut adalah suatu tugas dan tanggung jawab untuk berat yang harus dipikul sungguh-sungguh dengan penuh keikhlasan.

Menurut Sinamo (2011: 35) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja

itu sendiri yang mencangkup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Hal ini sangat penting untuk dibangun, bahkan sejak dini. Instansi tidak boleh ragu memberikan pelatihan etos kerja bagi karyawannya karena membangun etos kerja berarti menumbuhkan karakter dan motivasi kepada karyawan untuk lebih bekerja dengan baik. Salah satu indikator etos kerja adalah kerja adalah pelayanan dan kerja adalah amanah, bentuk dari kedua indikator tersebut dapat dilihat dari bentuk pelayanan dari Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci bisa melayani masyarakat dengan baik dan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci
Tahun 2020

Bulan	Sakit (orang)	Ijin (orang)	Tanpa Keterangan (orang)	Jumlah Absensi	Jumlah pegawai
Juli	2	2	1	5	45
Agustus	3	3	0	6	45
September	0	4	0	4	45
Oktober	0	5	0	5	45
November	0	3	0	3	45
Desember	1	5	0	6	45

Sumber : Absensi Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan pada saat jam tugas, pasien-pasien yang tidak dilayani dengan baik, adanya pegawai yang datang terlambat ke puskesmas, adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan seperti pulang sebelum waktunya, dan juga sering terlihat pegawai bertumpuk tumpukan pada satu tempat saja akibatnya pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga berdampak pada hasil kinerja, serta pasien yang dimarahi karena bertumpukan antrian dikarenakan kelalaian petugas dalam bekerja hal ini disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dalam mengemban amanah jabatan yang diberikan.

Selain itu penelitian terhadap faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai sangatlah penting ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai yaitu :

Menurut Stanton (2013 : 84) **Hubungan antar manusia (*Human Relation*)** dan kondisi fisik lingkungan merupakan faktor penting dalam meningkatkan etos kerja pegawai. Kedua variabel tersebut saling keterkaitan meskipun mereka harmonis jika merupakan bagiandari tatanilai individual pada seseorang.

Menurut Darwish dalam Istijanrto (2014 : 127) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah : Kerja keras, **Komitmen Terhadap Organisasi**, Kreativitas selama bekerja ,Kerjasama serta persaingan ditempat bekerja,Ketepatan waktu dalam bekerja,Keadilan dan kedermawanan ditempat kerja.

Menurut Siagian (2010 : 120), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah: **Motivasi Individu**, Penilaian Prestasi, Peraturan Organisasi, Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja, Pengawasan, Pembinaan.

dari beberapa faktor yang telah disebutkan, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja pegawai adalah *Human relation*, komitmen organisasi, motivasi individu.

Dalam suatu instansi, faktor *Human Relation* memegang peranan yang penting karena dengan adanya *Human Relation* para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawan secara individu sehingga dengan demikian mereka dapat di gairahkan kearah yang lebih produktif (Efendi, 2012 :53)

Menurut Onong (2010:138) *human relation* adalah hubungan manusia yang termasuk kedalam komunikasi antar personal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang.

Oleh sebab itu melalui *Human Relation* yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan dalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja didalam sebuah instansi.

Fenomena (*Human Relation*) berdasarkan pengamatan sementara peneliti, Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci adanya pegawai yang mementingkan dirinya sendiri tanpa mementingkan suatu instansi, mementingkan diri sendiri yang dimaksud adalah kurang terjalinnya kerja sama antar karyawan dan komunikasi yang kurang lancar seperti kurang sosialisasi untuk membantu pegawai yang membutuhkan pertolongannya, dengan tindakan pegawai tersebut maka etos kerja seorang pegawai kurang baik akan berdampak pada hasil kinerja pegawai.

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan karena Komitmen organisasi dapat mengikat seseorang untuk setia bekerja dengan menjalankan aturan-aturan dan tujuan yang ada, namun saat ini masih dijumpai pegawai atau pekerja yang tidak berkomitmen, hal ini harus diperhatikan karena dengan adanya komitmen para pegawai nantinya dapat mempengaruhi kinerjanya. dengan komitmen pegawai yang tinggi akan membuat karyawan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai tujuan perusahaan

Menurut Allen dan Meyer (2012:37) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan instansi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya didalam instansi tersebut.

Fenomena (komitmen organisasi) berdasarkan pengamatan sementara peneliti di Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci yaitu kurang adanya sikap maupun perasaan yang dimiliki pegawai

terhadap instansinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya berada didalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan tempat bekerja dengan sepenuh hati. Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah instansi, terlibatnya pegawai demi kepentingan instansi dengan penuh usaha, loyalitas terhadap instansi seperti tidak adanya pegawai yang berkeinginan keluar dari instansi tersebut sebaliknya individu ingin menjadi pegawai tetap dan berkelanjutan karena membutuhkan gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain. Tingginya komitmen organisasional dari karyawan akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan tempat bekerja.

Selain *Human Relation* dan Komitmen Organisasi, faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan Etos kerja Pegawai adalah motivasi individu .setiap perusahaan atau instansi mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi ,karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan etos kerja pegawai .karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan .

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi individu adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Fenomena (motivasi individu) Menurut pengamatan sementara peneliti di Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci adanya pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan tidak bersungguh-sungguh, kurang teliti dalam bekerja, tidak adanya prestasi pegawai yang terlihat, hasil kinerja pegawai yang tidak optimal, tidak adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan pegawai, serta tidak adanya hubungan baik antar sesama pegawai sehingga mengakibatkan terhambatnya kemajuan Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci hal ini dikarenakan kurangnya motivasi dari pegawai.

Atas dasar fenomena di atas maka peneliti tertarik meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Pegawai dimana secara teoritis *Human Relation*, Komitmen Organisasi dan Motivasi individu berpengaruh terhadap Etos Kerja pegawai. penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human Relation*, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Individu Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan dan batasan masalah dari penelitian ini adalah ;

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi individu terhadap etos kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation*, komitmen organisasi dan motivasi individu terhadap etos kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi individu terhadap etos kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation*, komitmen organisasi dan motivasi individu terhadap etos kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan peneliti, penelitian ini dapat memberikan manfaat baik manfaat akademis maupun manfaat praktis bagi kita semua umumnya dan bagi Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci khususnya.

1.4.1. Manfaat Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya. Penelitian ini juga diharapkan bisa menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh *human relation*, komitmen organisasi dan motivasi individu pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh *human relation*, komitmen organisasi dan motivasi individu pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan etos kerja pegawai puskesmas sungai tutung itu sendiri.

