

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu usaha yang harus dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya.

Kualitas yang dimiliki setiap SDM merupakan potensi sangat diperlukan untuk menunjang operasional perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari dan pencapaian tujuannya. Keberadaan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya memberikan perhatian bagi karyawannya sebagai timbal balik dalam merealisasikan tujuannya. Perhatian kepada SDM bertujuan agar menjaga keseimbangan antara energi yang dikeluarkan oleh pegawai dengan imbalan yang diperolehnya, sebab bila terjadi ketidakseimbangan antara perhatian perusahaan dengan pengorbanan yang diberikan pegawai maka kinerja pegawai akan menurun hingga akhirnya pegawai merasa tidak puas dan memilih mangkir dari perusahaan, akibatnya kinerja pegawai yang diharapkan oleh perusahaan tidak bisa terpenuhi.

Dinas kesehatan merupakan instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat, maka dinas kesehatan diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan keputusan menteri Negara pendayagunaan Aparatur Negara NO

63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pelayanan public yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan public sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dinas kesehatan kota sungai penuh juga merupakan instansi milik pemerintah daerah yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat untuk wilayah kota sungai penuh, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada dinas kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Dinas kesehatan kota sungai penuh yang terus melakukan perbaikan dan kemajuan guna meningkatkan kinerja pelayanan terhadap masyarakat. Pola sikap dan perilaku serta kualitas sumber daya aparatur sipil Negara harus benar-benar diperhatikan sehingga mampu menjalankan tugas, kewajiban serta kewenangannya yang secara tegas telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan. dengan demikian Standar Operasional Prosedur kinerja yang di targetkan bisa dicapai yang berimbang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. benar-benar dapat dirasakan di seluruh lapisan masyarakat.

Dinas kesehatan kota sungai penuh mempunyai visi yaitu Pendidikan yang Berkualitas, Maju dan Mandiri Berwawasan Lingkungan dan Bertaraf Internasional sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang

Berakhlak Mulia, Cerdas, Terampil, Kreatif, Inovasi, Tangguh menghadapi tantangan dan berguna bagi bangsa dan masyarakat.

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. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS. Jadi, pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, ini berarti semakin baik kinerja pegawainya, maka semakin baik juga organisasinya.

Pengelolaan negara tidak terlepas dari peran aparatur negara sebagai penggerak utama roda pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional (Permadi, I. 2021). Hal ini berarti seorang pegawai negeri harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai abdi masyarakat, dengan ulet, terampil, cekatan, berdedikasi tinggi, dan menuju kepada suatu efisiensi untuk dapat mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan nasional, maka dibutuhkan sosok pegawai negeri yang dapat melaksanakan tugasnya secara profesional serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berkaitan dengan hal tersebut, keterlibatan instansi pemerintah sangat diharapkan

dalam membentuk dan menghasilkan sosok pegawai yang dapat diandalkan, sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk menjadi lebih baik.

Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena merupakan tolak ukur bagi keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelolah organisasi, karena itu adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek penting yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan Pemerintah, perusahaan atau organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Latief bahwa kinerja secara langsung mempengaruhi kinerja.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh mengenai kinerja adalah masih banyak kurang termotivasi secara individual maupun kerjasama dalam team yang kurang kompetensi atau kurangnya pemahaman terhadap bidang kerjanya, dalam hal ini mengakibatkan kelalaian didalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan, serta tujuan program tersebut. Selain itu juga masih ada pegawai yang datang terlambat sehingga pelayanan terganggu dan terhambatnya dalam penanganan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya *Human Capital* dan Kepuasan Kerja. Menurut Ahli (Kasmir 2016) berpendapat ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi belajar, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja. Keith Davis dalam buku Anwar Prabu (Mangkunegara 2014) juga berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Faktor kemampuan ability, secara psikologis, kemampuan *ability* terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan *reality knowledge + skill*, dan Faktor motivasi.

Human capital merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau pegawai sebagai modal atau asset suatu pekerjaan. maksudnya adalah apabila di dalam suatu pekerjaan seorang pegawai dijadikan sebagai modal keuntungan maka pekerjaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebuah pekerjaan hanya menganggap seorang pegawai sebagai sumber daya atau *human resource*. (Gaol 2014).

(Mayo 2000) menyatakan bahwa sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability, individual motivation, the organizational climate, workgroup effectiveness* dan *leadership*. masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

Fenomena sehubungan dengan variabel *human capital* ialah kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan seperti pengembangan pegawai yang

dilaksanakan bagi seluruh pegawai dan staff sehingga pegawai dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh instansi. Terkadang pegawai tidak mengikuti kegiatan pengembangan pegawai dengan atau tanpa memberikan alasan, dalam hal ini dikarenakan pegawai kurang memiliki pengetahuan yang mumpuni atau menguasai keahlian yg belum cukup memadai. Seharusnya pegawai dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Hal ini mengindikasikan kurangnya *human capital* yang baik dari pegawai maupun instansi.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Dinas Kesehatan
Kota Sungai Penuh

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase %
S2	6	13,3
S1	32	71,1
D3	7	15,6
Jumlah	45	100

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Menurut Tingkat Pendidikan formal lebih banyak di dominasi oleh Sarjana (S1) dengan presentase sebesar 71,1% atau sebanyak 32 orang pegawai. Pegawai yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2) dengan Persentase sebesar 13,3% atau sebanyak 6 orang. Pegawai yang berpendidikan D3 dengan persentase sebesar 15,6% atau sebanyak 7 orang.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka, Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Hasibuan 2014). Kepuasan kerja merupakan Sikap

(positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Afandi, 2018).

Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara pegawai dengan perusahaan yaitu, pegawai akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Robbins 2008:117) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Chong dan Dung, 2013).

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh bahwa terdapat pengaruh kurang baik antar rekan kerja, dimana adanya perbedaan kelompok-kelompok pada saat bekerja bisa diselesaikan dalam waktu cepat bisa menjadi lama dikarenakan ada rasa tidak nyaman saat bekerja. Selain itu masih kurangnya partisipasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan, sehingga rasa menyenangkan dalam organisasi tersebut sulit untuk

diterapkan. Hal ini tentunya harus dibenahi agar pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh merasa lebih nyaman, tenang dan leluasa saat bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adnan Rajak, dalam jurnal manajemen vol.5 no 2 april 2018 tentang pengaruh *human capital* dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota ternate. penelitian yang dilakukan oleh Patmawati, dalam jurnal manajemen vol.10 no 1 tahun 2021 tentang pengaruh human capital dan struktur capital terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten takalar. penelitian yang dilakukan oleh Arifudin, Nasir dan Sulaiman dalam jurnal vol.2 no 2 2018 tentang pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dan implikasinya pada kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten nagan raya dan juga penelitian yang dilakukan oleh Gede Sudhacahyana dan Ketut Jati dalam jurnal vol.18.2 february 2017 tentang pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human Capital* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota sungai penuh secara parsial dan seberapa besar pengaruhnya?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota sungai penuh secara parsial dan seberapa besar pengaruhnya?
3. Apakah *human capital* dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota sungai penuh secara simultan dan seberapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota sungai penuh secara parsial dan seberapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota sungai penuh secara parsial dan seberapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota sungai penuh secara simultan dan seberapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitiann ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat akademis

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada sekolah tinggi ilmu ekonomi sakti alam kerinci.

2. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan akademis.
2. Manfaat praktis
 1. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang berwenang dalam menentukan langkah menyusun yang diambil yang berkaitan dengan penelitian.
 2. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah pusat sebagai masukan dan pertimbangan untuk kebijakan-kebijakan Kinerja pegawai.

