

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait dengan konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi manajemen merupakan ilmu ataupun seni yang mengendalikan tentang proses pemanfaatan sumber energi manusia serta yang lain secara efisien serta efektif buat menggapai sesuatu tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang juga dianggap sebagai asset perusahaan, karena MSDM berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan *survive* perusahaan dalam pengembangannya, selain itu MSDM digunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap Pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi kerja Pegawai dan produktivitas perusahaan. (Syarief dkk, 2021)

Pentingnya kinerja adalah untuk mendapatkan hasil secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja pegawai dalam perusahaan dapat optimal maka akan mempengaruhi kualitas pencapaian hasil yang baik pada perusahaan. Dengan kinerja pegawai yang tinggi maka keuntungan

yang diperoleh oleh perusahaan akan meningkat, serta dapat dijadikan tolak ukur perusahaan. Kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari tujuan-tujuan perusahaan yang tercapai.

Dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja Pegawai yang bisa dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja serta kerja sama antar pegawai buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan organisasi. Menurut Rivai & Sagala (2013), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Rivai & Sagala (2013) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya didalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sinaga, dkk (2021) menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit *otoriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Sinaga, dkk (2021) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan biasa disebut dengan standar kerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Indonesia Sehat 2025 di harapkan daerah bisa mencapai penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan mendapatkan juga jaminan kesehatan, khususnya daerah tersebut mendapat jaminan dalam menjangkau kebutuhan dasar kesehatannya. Dinas kesehatan yang berkualitas yang dimaksud adalah

administrasi kesejahteraan, mengingat krisis dan bencana, administrasi kesejahteraan yang menangani masalah-masalah lokal dan diselesaikan sesuai dengan prinsip dan moral yang baik (Bakri dkk, 2021).

Pelayanan kesehatan yang terdapat di Indonesia salah satunya adalah Dinas Kesehatan, Dinas Kesehatan adalah organisasi yang bergerak pada bidang administrasi kesejahteraan umum, di mana dari hasil pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab dalam organisasi bergantung pada presentasi kinerja dalam organisasi, pentingnya kinerja pegawai dalam Dinas Kesehatan sangat mempengaruhi pelaksanaan tujuan pembentukan untuk lebih mengembangkan pelayanan kepada masyarakat pada umumnya, khususnya di bidang pelayanan kesehatan, cara paling umum untuk mengamati dan mengolah data dan pelayanan kesehatan (Jufri dkk, 2020).

Dinas Kesehatan (dinkes) yang berada di daerah atau wilayah Kabupaten Banyumas yaitu terletak di Jl RA Wiryatmaja No 4 Purwokerto, Kecamatan Purwokerto, Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah Indonesia, instansi yang bertanggung jawab tentang kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 102 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Kesehatan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Kesehatan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan mempunyai tugas membantu Bupati

melaksanakan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas berkomitmen untuk meningkatkan kepuasan masyarakat dengan cara melakukan perbaikan secara berkesinambungan baik langsung maupun melalui UPT Dinas Kesehatan guna peningkatan pelayanan adalah Kebijakan Mutu Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. (<http://dinkes.banyumaskab.go.id/>)

Sebagai salah satu kantor pelayanan publik yang berada di Kabupaten Banyumas yaitu kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan tugasnya. Sebagai sebuah sumber daya, manusia merupakan pondasi utama untuk mengelola organisasi sehingga bisa diarahkan pada visi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia secara umum mempunyai latar belakang ekonomi, sosial, motivasi dan budaya yang berbeda sehingga perilakunya dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Muliadi, 2018).

Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas merupakan instansi untuk menyediakan kebutuhan informasi yang lengkap serta pelayanan kesehatan yang diinginkan masyarakat Kabupaten Banyumas. Sehingga kemajuan pelaksanaan tugas dan kewajiban di dalam organisasi bergantung pada presentasi pegawai di kantor. Pentingnya kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas sangat mempengaruhi terlaksananya tujuan Lembaga ini adalah untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 November 2022 terhadap Ibu Sukarni selaku Analis Organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas, ditemukan hasil bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas memiliki total seluruh pegawai sejumlah 159 pegawai yang terdiri dari 104 Pegawai Negeri Sipil dan 55 Pegawai Non PNS, Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas juga memegang 43 Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) terdiri dari Puskesmas.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 November 2022 terhadap Ibu Sukarni selaku Analis Organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas, fenomena yang terdapat pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas adalah adanya penempatan tidak sesuai dengan kompetensinya dan atasan tidak mau menerima orang yang tidak memiliki kompetensi karena tidak sesuai dengan atasan inginkan, adanya rangkap jabatan akan tetapi untuk gaji tidak ada tambahan atau sama dengan gaji awal sedangkan motivasi utama pegawai adalah pemberian tunjangan dan gaji, dan adanya ketidak pastian karir Pegawai Non PNS atau pegawai kontrak untuk promosi menjadi PNS karena Pegawai Kontrak itu bersifat statis atau tidak berubah keadaannya tetap menjadi pegawai kontrak walaupun sudah bertahun tahun lama kerjanya ketika Pegawai PNS adanya promosi jabatan dan pendidikan berupa izin belajar, diklat fungsional, diklat teknis dan seminar. Ketika Pegawai PNS bekerja kurang baik tetap jadi PNS dan ketika Pegawai PNS bekerja dengan baik tetap jadi PNS tetapi berbeda dengan Pegawai Kontrak kalau kerjanya baik ditambah kontraknya dan kalau kerjanya kurang baik maka akan diputus kontraknya.

Kinerja pegawai dicirikan sebagai kapasitas pegawai untuk memainkan kemampuan tertentu. Kinerja pegawai sangat mendasar, sebab dengan presentasi ini cenderung dilihat tingkat kemampuannya untuk melakukan tugas yang diturunkan kepadanya. (Sinambela, 2018). Menurut (Sinambela, 2018) kinerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi kerja yang dilaksanakan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang sudah ditetapkan.

Variabel pertama yaitu motivasi, menurut Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2014) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Berdasarkan penelitian Sugiono, dkk (2021); Darmawan (2022) dan Rahmawani & Syahril (2021) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karayawan. Namun terdapat perberbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan Syafruddin, dkk (2021) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian Sinaga, dkk (2021) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan.

Variabel kedua yaitu komitmen organisasi, menurut Manery, Lengkong & Saerang (2018) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis pegawai terhadap suatu organisasi, dan dapat dilihat dalam kesetiaan pegawai terhadap organisasi, motivasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi. Sedangkan menurut Budiantara, Mitariani & Imbayani (2022) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuantujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. berdasarkan penelitian Sinaga, dkk (2021); Budiantara, dkk (2022); Gunawan & Wibowo (2020); Noviardy & Aliya (2020) dan Saleh, dkk (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sangian, dkk (2020); Febrial & Herminingsih, (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan Putro (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Variabel ketiga yaitu lingkungan kerja, menurut Darmadi (2020) menyatakan lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Sedangkan menurut Nabawi (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok. Berdasarkan penelitian Darmadi (2020); Yuliantari & Prasasti (2020); Tangkawarouw, dkk (2019) dan Rahmawati, dkk (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Safira dan Rozak (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel keempat yaitu Pengembangan Karir. Menurut Yusup & Saragih (2020) menyatakan pengembangan karier adalah suatu proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi secara umum. Sedangkan menurut Kahpi, Affandi, Sunarsi, Mujahidin & Asdiani (2019) menyatakan pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non materiil. Berdasarkan penelitian Putri & Frianto (2019); Sari & Chandra (2020); Suroto (2019) dan Yusup & Saragih (2020) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Namun terdapat perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah, dkk (2022) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinaga, dkk (2021) yang meneliti “Pengaruh Motivasi dan

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu yang pertama terdapat pada subjek penelitian dengan mengganti subjek penelitian dari PT. Rifan Financondo Berjangka Medan menjadi Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas dan sasaran dalam penelitian ini difokuskan pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Yang kedua pengembangan penelitian ini peneliti menambahkan dua variabel baru yaitu Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir. Kemudian peneliti menambah variabel Lingkungan Kerja (Darmadi, 2020) karena dari penelitian tersebut variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Sedangkan peneliti menambah variabel Pengembangan Karir (Yusup & Saragih, 2020) karena dari penelitian tersebut variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini berjudul, **“Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini. Batasan masalah digunakan untuk membatasi seberapa luas jangkauan penelitian yang dilakukan sehingga objek yang diteliti menjadi lebih fokus dan jelas, maka dibuat batasan masalah sebagai berikut :

1. Batasan pada objek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
2. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada masalah motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir, kinerja pegawai dengan objek penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

3. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai Desember 2022

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk menguji pengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk menguji pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk menguji pengaruh positif antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan bahan evaluasi dalam permasalahan kinerja Pegawai khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas

Hasil peneliti ini memberikan manfaat untuk membantu pemahaman Pegawai dalam hubungan motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai.

b. Bagi Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

c. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dalam bekerja maupun membuat laporan kerja sendiri.

d. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai bahan kajian untuk menambah referensi tentang kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.