

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan industri yang semakin pesat mengharuskan setiap perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi, tentunya membutuhkan sumber daya manusia sebagai peran penting akan keberhasilan suatu perusahaan. Manusia merupakan aset yang sudah seharusnya dijadikan perhatian dan dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik kepada masyarakat, karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat sampai daerah melalui kinerja pegawainya.

Membahas tentang kinerja pegawai tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang, kinerja pegawai tergantung dari baik buruknya apa yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. pegawai yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas badan usahanya pada perusahaan atau instansi pemerintah.

Menurut (Nasution, 2019) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai dan karyawan. Hal yang dapat menjadi ancaman adalah apabila kinerja tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi dan ketika tujuan yang diharapkan tidak dapat dicapai maka hal ini akan mengakibatkan masalah baru baik itu terhadap pegawai maupun perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara dalam (Nur et al., 2020) Mendefinisikan kinerja adalah “sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu”. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Menurut (Parhusip AA, 2020) Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan tanggung jawab kerja setiap pegawainya. Menurut (Yenti, 2019) Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Selanjutnya tanggung jawab seorang dalam bekerja juga akan memicu kinerja kerja tersebut, menurut (Haya & Tambunan, 2022) Kewajiban merupakan hal yang wajib diperoleh dari setiap orang. Dalam bidang pekerjaan, kewajiban dituntut untuk dipercaya dalam mengurus sesuatu.

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Menurut (Rahman, 2019) Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab pegawai juga dapat mempengaruhi kinerjanya. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Menurut Nitisemito (2014:169), “Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum”. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha

meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi. Melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

Puskesmas Mayangan yang merupakan pusat kesehatan masyarakat yang berada di daerah mayangan dengan memiliki fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya puskesmas. Berperan dalam pembangunan berwawasan kesehatan di wilayahnya dengan tujuan untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku sehat (kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat).

Untuk mencapai tujuannya para pegawai harus memiliki kinerja yang tinggi. Sehingga jika kinerja pegawai tinggi dapat melaksanakan fungsinya mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dan terwujudnya kecamatan sehat. Rendahnya kinerja pegawai akan membangun citra buruk pada puskesmas. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pegawai yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi puskesmas, dalam hal ini pasien dan masyarakat akan merasa puas terhadap kinerja pegawainya sehingga berdampak pada pelayanan yang diberikan oleh puskesmas.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) pada komponen UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) Esensial Puskesmas Mayangan tahun 2021

NO	KOMPONEN UKM ESENSIAL PUSKESMAS	CAKUPAN KEGIATAN (%)	TINGKAT KINERJA	KETERANGAN
1	Upaya Promosi Kesehatan	90,23	Baik	$\leq 80\%$ = Kurang $\geq 81-91\%$ = Cukup $\geq 91\%$ = Baik
2	Upaya Kesehatan Lingkungan	93,03	Baik	
3	Upaya Kesehatan Ibu Dan Anak Termasuk KB	66,80	Kurang	
4	Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat	86,50	Baik	

Sumber : Data PKP UKM Esensial Puskesmas Mayangan, 2021

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas bahwa penilaian kinerja pada komponen Upaya Kesehatan Ibu dan Anak termasuk KB yang di tangani oleh ketenagaan bidan dan perawat kurang optimal karena belum memenuhi nilai yang telah ditetapkan yang berdasarkan keterangan tabel diatas yaitu yang seharusnya mendapatkan tingkat kinerja Baik  $\geq 91\%$  , yang kemudian peneliti temukan fenomena bahwa adanya tingkat kinerja yang kurang, yang dimana bisa dikatakan kinerjanya menurun yang

kemungkinan bisa diakibatkan karena kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya belum memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh puskesmas yang diduga karena kurangnya semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai (Bidan dan perawat), yang dimana peran bidan dan perawat yaitu melayani pemeriksaan kesehatan ibu hamil, melayani ibu bersalin, bayi dan balita dan KB (Keluarga berencana) hal ini menurunkan kejadian sakit dan kematian pada kesehatan ibu dan anak pada puskesmas mayangan.

Adapun penelitian ini selain melihat dari fenomena umum yang terjadi di puskesmas mayangan juga ditemukan perbedaan hasil penelitian dalam semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmal (2018) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurdin Yusuf (2018) yang dimana penelitian ini menyebutkan bahwa Tanggung Jawab Kerja memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2010) ditemukan hasil yang berbeda dimana tanggung jawab kerja tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Mayangan”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas mayangan?
2. Apakah tanggung jawab kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas mayangan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Mayangan
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Tanggung jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Mayangan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya kinerja pegawai serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut semangat kerja, tanggung jawab kerja dan kinerja pegawai.

### **1.5 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan, maka batasan masalah dalam penelitian ini yaitu terkait pada tenaga kesehatan bidan dan perawat.