

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Penting adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu organisasi. Manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh aktivitas institusi/organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya apapun bentuk serta tujuannya, misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tentunya dalam suatu organisasi aktivitas sumberdaya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu stakeholder yang menangani covid-19. Sebagai salah satu stakeholder inti dalam penanganan dan pencegahan kasus covid-19 maka perlu kerja cepat dan kerja keras dari pegawai di Dinas Kesehatan. Hal ini secara langsung akan menjadikan kerja pegawai dinas lebih berat. Beban yang bertambah inilah yang perlu juga diperhatikan sehingga pegawai yang bekerja tetap fokus dan produktif.

Organisasi Pemerintahan juga membutuhkan tenaga dan pikiran yang berasal dari sumber daya manusia. Tenaga dan pikiran SDM harus mampu

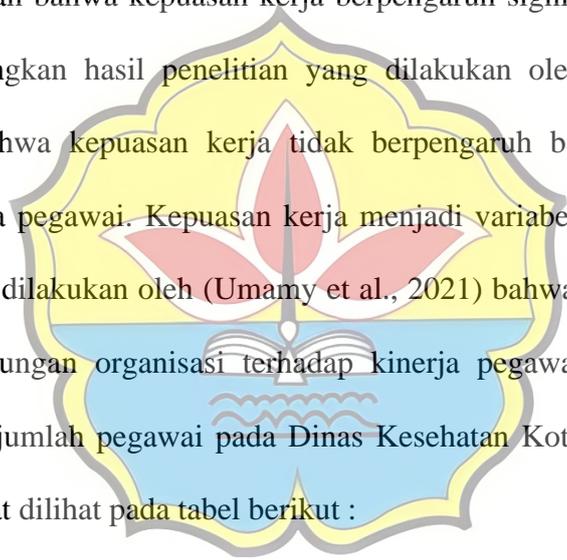
menunjukkan kinerja kerjanya. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Organisasi Pemerintahan biasanya kinerja pegawai ada yang baik dan ada yang buruk. Semua hal tersebut tergantung dari masing-masing individu pegawai tersebut. Setiap Organisasi Pemerintahan tentunya ingin mendapatkan kinerja pegawai yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Kinerja pegawai yang diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar (Wiandari & Darma, 2017).

Beberapa para ahli menjelaskan Dingel & Neiman (2020) mendefinisikan bahwa pekerjaan tidak mungkin bisa dilakukan dari rumah. Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan faktor yang berasal dari psikologis Pegawai. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan baik untuk kinerja, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh negatif terhadap kinerja, itu artinya kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. (Rosita & Tri, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, karena faktor-faktor ini yang menjadi masalah penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja Pegawai secara berkelanjutan. Sementara menurut (Yunarsih, 2017) salah satu yang menjadi faktor penting dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja Pegawai, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu

yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kemudian menurut (Muslimin, 2020) kepuasan kerja Pegawai harus diperhatikan oleh organisasi, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat Pegawai merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marbun, 2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umamy et al., 2021) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa et al., 2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi variabel mediasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Umamy et al., 2021) bahwa kepuasan kerja dapat memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui perkembangan jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Jambi selama tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Jambi Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
1	2018	88	-
2	2019	88	0,00
3	2020	86	(2,27)
4	2021	87	1,16
5	2022	89	2,30

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Jambi, 2023

Keterangan : ( ) = penurunan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi selama tahun 2018 sampai tahun 2022 mengalami

fluktuasi dengan rata-rata perkembangan hanya 0,30 persen. Perkembangan tertinggi tercatat pada tahun 2022 yaitu sebesar 2,30 persen atau meningkat sebanyak 2 orang. Sedangkan penurunan terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar - 2,27% atau menurun sebanyak 2 orang.

Kemudian untuk melihat kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel perkembangan tunjangan berdasarkan total tambahan penghasilan pegawai (TPP) seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kota Jambi selama tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Perkembangan Total Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Seluruh Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Jambi selama tahun 2018-2022**

Tahun	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (Rp)	Perkembangan (%)
2018	573.224.000	-
2019	573.224.000	0,00
2020	565.968.000	(1,27)
2021	583.726.000	3,14
2022	597.522.000	2,36
	Rata-Rata	1,06

Sumber data: Dinas Kesehatan Kota Jambi (diolah tahun 2023)

Keterangan : ( ) = penurunan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa perkembangan total tambahan penghasilan pegawai (TPP) seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kota Jambi selama tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi dengan rata-rata perkembangan hanya sebesar 1,06 persen pertahun. Penurunan terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar -1,27 persen akibat penurunan jumlah pegawai. Berdasarkan Peraturan Walikota Jambi Nomor 1 Tahun 2018 bahwa syarat pemberian TPP adalah diberikan kepada ASN yang telah memiliki masa kerja sebagai ASN Kota Jambi minimal 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal Surat Keputusan Walikota

tentang penempatan pegawai. Selanjutnya kriteria besaran TPP yang diberikan kepada pegawai yaitu berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan objektif lainnya. Kemudian Penetapan besaran TPP didasarkan pada parameter kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal daerah, indeks kemahalan kontruksi dan indek penyelenggaraan pemerintah daerah. Berdasarkan observasi awal bahwa kepuasan pegawai bekerja di Kesehatan Kota Jambi karena adanya TPP, insentif dan promosi jabatan.

Pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan yang diukur berdasarkan indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan dinilai dari Kementerian Kesehatan selama tahun 2018 sampai tahun 2022 namun Penerapan SPM bidang kesehatan di Kota Jambi sendiri masih belum maksimal. Hal ini terlihat bahwa dari semua indikator SPM hanya ada 2 indikator yang mampu memenuhi target SPM jika dilihat dari rata-rata pertahunnya selama tahun 2019-2022 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Realisasi Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Jambi**  
**Tahun 2018-2022**

No	Sasaran Kerja Layanan Kesehatan	Target Kinerja (%)	Realisasi (%)					Rata-Rata (%)
			2018	2019	2020	2021	2022	
1	Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil	100	97,16	100,6	98,46	99,82	100	99,21
2	Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin	100	96,55	97,7	87,45	92,13	98,28	94,42
3	Pelayanan Kesehatan Bayi Baru Lahir	100	91,33	92,4	90,76	93,66	95,62	92,75
4	Pelayanan Kesehatan Balita	100	94,28	95,5	20,47	54,21	73,34	67,56
5	Pelayanan Kesehatan pada Usia Pendidikan	100	100	100	123,19	100	115	107,64
6	Pelayanan Kesehatan pada Usia Produktif	100	33,45	35,9	28,94	33,26	35,18	33,35
7	Pelayanan Kesehatan pada Usia Lanjut	100	100	204	42,53	78,95	125	110,10
8	Pelayanan Kesehatan Penderita Hipertensi	100	66,25	25,7	50,28	55,12	45,49	48,57
9	Pelayanan Kesehatan Diabetes Melitus	100	48,53	54,7	45,7	48,74	53,05	50,14
10	Pelayanan Kesehatan Orang dengan Gangguan Jiwa Berat	100	100	100	104,42	100	105,53	101,99

No	Sasaran Kerja Layanan Kesehatan	Target Kinerja (%)	Realisasi (%)					Rata-Rata (%)
			2018	2019	2020	2021	2022	
11	Pelayanan Kesehatan Orang dengan TB	100	76,35	82,4	37,99	66,31	71,75	66,96
12	Pelayanan Kesehatan Orang dengan Risiko Terinfeksi HIV	100	0	0	41,63	28,15	30,63	20,08

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Jambi, 2023

Penerapan SPM (Standar Pelayanan Minimal) bidang kesehatan di Kota Jambi sendiri masih belum maksimal. Hal ini terlihat bahwa dari semua indikator SPM hanya ada 3 indikator yang mampu memenuhi target SPM tiap tahunnya di tahun 2019-2022. Indikator tersebut adalah Pelayanan Kesehatan pada Usia Pendidikan, Pelayanan Kesehatan pada usia lanjut dan Pelayanan Kesehatan Orang dengan Gangguan Jiwa Berat. Sedangkan 9 indikator lainnya tidak capai target. Rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi harus diteliti secara langsung kepada pegawai tersebut dan dikaitkan dengan kepuasan kerja melalui pertanyaan dalam bentuk kusioner.

Untuk melihat taraf keberhasilan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat dan menilai pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal per tahun. Berdasarkan data perbandingan target. Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah Perencanaan Strategis, karena dengan adanya perencanaan strategis, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan visi misi serta tujuan dari organisasi. Selain itu, Kepuasan kerja pegawai pula wajib diperhatikan, bila pegawai melakukan suatu pekerjaan tidak memiliki rasa kenyamanan, rasa tidak dihargai, tidak mampu berbagi segala potensi satu sama lain, maka secara otomatis pegawai tersebut belum bisa berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya yang dilakukannya, termasuk tidak mampu melaksanakan program-program yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut penelitian ini dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Jambi”.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ditemukan identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Terjadi penurunan perkembangan jumlah Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Jambi pada tahun 2020 yaitu sebesar -2,27% atau menurun sebanyak 2 orang.
2. Penurunan realisasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar -1,27 persen akibat penurunan jumlah pegawai
3. Program kerja yang realisasinya tidak mencapai target dan angkanya paling terendah yaitu pada program Pelayanan Kesehatan Orang dengan Risiko Terinfeksi HIV dengan rata-rata realisasi sebesar 20,08 persen..

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Jambi?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Jambi.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Teoritis

Penelitian ini memberikan wawasan dan masukan dalam pengetahuan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pegawai serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Bagi Dinas Kesehatan Kota Jambi, diharapkan bisa memberikan masukan kepada pemimpin terutama di instansi yang terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai para pegawai di masa yang akan datang.

