

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa hingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Husaini, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi kemampuan dalam memotivasi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Perlu disadari bahwa pegawai mempunyai potensi dan bakat yang harus dikembangkan untuk kepentingan organisasi atau instansi. Motivasi kinerja dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuan pegawai dalam organisasi atau instansi.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mamik (2015) motivasi diartikan sebagai suatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan

memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan anggotanya berbeda dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Menurut Manullang (2012) Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak. Dan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri sendiri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Didukung oleh pernyataan Harold koontz (Hasibuan, 2012) bahwa "motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan". Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada di dalam diri manusia itu sendiri, sehingga menunjuk pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja. Motivasi yang dapat menimbulkan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini disebabkan karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga dan usahanya untuk

memperoleh apa yang mereka inginkan, misalnya keuntungan ekonomi, fellowship dan juga status sosial.

Menurut Ma'ruf (2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2015) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan

kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dengan kemampuan yang disebutkan di atas maka karyawan mampu mengetahui apa yang ada di dalam dirinya, memotivasi dirinya, mengendalikan dirinya, kesanggupan untuk menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan emosi dan kepuasan sesaat, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Motivasi ini yang mendukung karyawan dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Untuk meningkatkan mutu pegawai maka perlu memperbaiki metode dan model pembinaan pegawai dan menjamin agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja. Manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu dari organisasi, oleh karena itu, alat secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif dari sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka semangat, ketekunan dan motivasi pegawai harus tetap stabil.

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perawatan individu tingkat pertama. Puskesmas mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Puskesmas juga merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab

menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas didirikan untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar, menyeluruh, paripurna, dan terpadu bagi seluruh penduduk yang tinggal di wilayah kerja Puskesmas.

Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja dan akan mempengaruhi kinerjanya. Agar dapat bekerja dengan baik, diperlukan motivasi untuk dapat mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Gambaran tentang organisasi pegawai di Puskesmas Semerap Kecamatan danau kerinci barat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Pada Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat Tahun 2019-2024

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)				Total (orang)	Perkembangan (%)
	PNS	PTT	TKK	TKS		
2020	19	4	18	6	47	-
2021	21	4	18	5	48	2.13
2022	22	4	20	3	49	2.08
2023	23	4	19	2	48	-2.04
2024	24	4	19	2	49	2.08

Sumber : Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat, 2024

Keterangan :

- PNS : Pegawai Negeri Sipil
- PTT : Pegawai Tidak Tetap
- TKK : Tenaga Kerja Kontrak
- TKS : Tenaga Kerja Sukarela

Berdasarkan keterangan tabel di atas diketahui jumlah pegawai pada Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat dalam lima tahun terakhir mengalami kenaikan.

Adapun realisasi pelaksanaan dari seluruh program dan kegiatan Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat lima tahun dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 1. 2
Realisasi Pelaksanaan Program Dan Kegiatan Pada Puskesmas Semerap
Kecamatan Danau Kerinci Barat
Tahun 2019-2024

N O	Jenis Kegiatan	Realisasi dan Target Kerja Rata-rata Realisasi (%)										Rata-rata Realisasi (%)
		2020		2021		2022		2023		2024		
	Tahun	T (gia t)	R (gia t)	T (gia t)	R (gia t)	T (gia t)	R (gia t)	T (gia t)	R (gia t)	T (gia t)	R (gia t)	
												70
1	KIA(Kesehatan Ibu & Anak)	20	12	20	13	20	14	20	15	20	16	
	Persentase %	60		65		70		75		80		
2	Promosi Kesehatan	13	9	13	9	13	10	13	11	13	12	81
	Persentase %	69		69		77		85		92		
3	P2P(Pencegahan Pengendalian Penyakit)	20	14	20	15	20	16	20	18	20	18	81
	Persentase %	70		75		80		90		90		
4	Program Pengobatan	10	8	10	7	10	9	10	10	10	10	88
	Persentase %	80		70		90		100		100		
5	Upaya Peningkatan Gizi	13	10	13	11	13	11	13	12	13	13	88
	Persentase %	77		85		85		92		100		
	Rata-rata %	71		73		80		88		92		81

Sumber : Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat, 2024

Keterangan :

T : Target Kerja

R : Realisasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas masih belum mencapai target yang diharapkan oleh Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan ditemukan permasalahan yang dihadapi yaitu tentang kurangnya keikutsertaan masyarakat dalam mendukung program puskesmas. Sehingga sangat dituntut pegawai puskesmas untuk bekerja optimal dan didukung sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang handal sudah tentu sumber daya manusia yang memiliki memotivasi yang tinggi.

Berdasarkan keterangan tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat. Penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan proposal Skripsi “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SEMERAP KECAMATAN DANAU KERINCI BARAT”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah pegawai Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat mengalami peningkatan.
2. Masih terdapat kinerja yang belum terealisasikan dengan yang diharapkan pada Puskesmas Semerap.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja di Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawainya pada Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat.

Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengimplementasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang MSDM.
2. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Semerap Kecamatan Danau Kerinci Barat.