

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan tujuan perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, semua sumber daya yang ada harus dikelola dan dikendalikan secara efektif, salah satunya adalah sumber daya manusia. Berbagai kapabilitas telah dikembangkan dan menjadi fokus organisasi untuk mempertahankan daya saingnya. Kemampuan untuk fokus pada satu faktor di banyak bidang faktor penting seperti teknologi informasi, pemasaran, kesehatan, keuangan, pengembangan dan penelitian, manajemen produksi atau operasi, dianggap sebagai alat yang dapat diandalkan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Namun, kurangnya karyawan yang berkualitas pada masing-masing faktor tersebut membuat sulitnya memaksimalkan kinerja dari masing-masing faktor penting tersebut (Tannady, 2017:27).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mendukung suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan keberhasilannya, yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian manajemen dari kinerja karyawan. Kinerja setiap karyawan berbeda-beda, dan kebijakan manajemen perusahaan menggunakan metode yang berbeda untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Prestasi kerja (penilaian kinerja) adalah proses dimana organisasi melakukan evaluasi prestasi kerja karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Bintoro & Daryanto, 2017:77).

Penilaian kinerja karyawan harus serius, objektif, dan memiliki sistem penilaian yang tepat, membedakan karyawan yang sangat baik dari karyawan yang tidak memenuhi syarat, dan membuat penilaian prestasi kerja bagi karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan yang bersangkutan dan melakukan tanggung jawab pekerjaan dengan baik, sehingga untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan langkah selanjutnya.

Prestasi kerja perlu dievaluasi untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan. Selain prestasi kerja juga diyakini bahwa motivasi juga menjadi faktor yang harus diperhatikan perusahaan. Motivasi dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih keras dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sangat penting untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan, bakat dan keterampilan mereka, serta rencana masa depan mereka, sehingga karyawan akan termotivasi dan antusias dalam bekerja. Motivasi adalah kemampuan dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai secara bersamaan (Edwin B Flippo dalam Rosento, 2020:118).

Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan semangat dan berusaha keras untuk mencapai tujuan pekerjaannya dan rasa puas, sehingga dapat meningkatkan kualitas prestasi kerja dan kinerja pegawai. Handoko menyampaikan pentingnya motivasi sebagai penggerak yang dapat mencapai perilaku untuk mencapai tujuan dan kepuasan diri. Mengingat pentingnya motivasi, maka dalam suatu organisasi atau perusahaan diperlukan motivasi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Meningkatkan kinerja membutuhkan motivasi karyawan. Bintoro & Daryanto, (2017:75) Motivasi adalah suatu jenis usaha yang dapat memberikan motivasi bagi seseorang untuk meminta tindakan yang diperlukan, dan Motivasi adalah motivasi seseorang untuk melakukan tindakan. Karena perilaku seseorang seringkali berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang mempunyai motivasi besar, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan demikian motivasi yang besar yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang besar pula.

Perusahaan atau organisasi akan selalu memperhatikan kualitas kinerja karyawan, dan melalui pelaksanaan rencana pembinaan yang efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja, sehingga tercapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan ketika melakukan tanggung jawab karyawan mereka untuk mempengaruhi kontribusi mereka terhadap keberhasilan tujuan perusahaan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja itu sendiri (produk kerja), karena hasil kerja erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi (Sahadi, 2020:7).

Kinerja dalam organisasi yaitu suatu tindakan nyata yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Tindakan itu sendiri terdiri dari banyak komponen tidak bisa dinilai saat itu juga, pada hakekatnya kinerja itu bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini berarti bahwa

kinerja merupakan hasil pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu (Kompri, 2020:3).

Aparatur pemerintah dalam mendukung era reformasi birokrasi melaksanakan percepatan perbaikan kinerja untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Tercapainya pembangunan nasional merupakan harapan dari semua rakyat Indonesia, utamanya keberhasilan pembangunan bidang kesehatan. Salah satu pembangunan nasional yang dialokasikan oleh pemerintah adalah pada bidang kesehatan. Penduduk yang sehat akan mendukung keberhasilan program-program pemerintah pada bidang lainnya, serta bisa meningkatkan produktifitas dan pendapatan penduduk. Sebagai bentuk pelaksanaan pembangunan kesehatan pemerintah mendirikan organisasi pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS).

Salah satu faktor untuk mewujudkan pusat kesehatan masyarakat yang efektif, efisien dan akuntabel dalam penyelenggaraannya, pelayanan kesehatan tingkat pertama harus didukung dengan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi aparatur pemerintah harus diarahkan dan di kondisikan untuk mendapatkan kontribusi yang baik bagi lembaga organisasi. Sumber daya manusia pada lembaga organisasi kesehatan dalam hal ini adalah Puskesmas merupakan sumber daya yang diharapkan bisa menjadi tombak utama perubahan pada bidang kesehatan masyarakat tingkat pertama, karena sumber daya manusia yang mempunyai fungsi untuk melayani masyarakat sehingga dalam hal kinerjanya harus bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik baiknya.

Namun sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak masyarakat yang mengaku merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh puskesmas milik pemerintah baik itu dari segi penanganan yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan, Puskesmas dapat mengetahui kinerja pegawainya dari para pasien melalui umpan balik yang diberikan pasien kepada puskesmas tersebut sehingga dapat menjadi masukan untuk peningkatan kinerja pegawainya.

Puskesmas Pasrujambe merupakan salah satu puskesmas di daerah Kabupaten Lumajang, tepatnya di desa Pasrujambe kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang. Puskesmas Pasrujambe berupaya meningkatkan kesehatan bertujuan untuk menyelenggarakan kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau oleh masyarakat terutama bagi yang berpenghasilan rendah dengan peran serta masyarakat secara aktif. Dalam kenyataan yang terjadi, yang peneliti lihat melalui pra survey, pelayanan kesehatan yang dilakukan di puskesmas Pasrujambe kabupaten Lumajang masih memiliki beberapa masalah seperti kurang ramahnya petugas, sering terlambatnya petugas dan seringnya petugas tidak ada di tempat waktu jam pelayanan. Dalam hal ini perlu adanya prestasi kerja agar petugas bisa menumbuhkan semangat kerja selain itu motivasi sangat penting agar dapat meningkatkan semangat kerja.

Hal ini mungkin juga dipengaruhi oleh semakin sadarnya masyarakat akan betapa pentingnya kesehatan, sehingga harus adanya peningkatan mutu intansi pada umumnya, puskesmas Pasrujambe memiliki standarisasi maupun strategi

untuk mengembangkan sumber daya manusianya. Pada tahun 2020 jumlah karyawan puskesmas Pasrujambe adalah sejumlah 47 pegawai yang terdiri dari 15 orang PNS dan 32 orang tenaga honorer, berdasarkan jenis jabatannya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka pentingnya evaluasi kinerja puskesmas untuk peningkatan mutu pelayanan puskesmas tersebut karena tuntutan dari masyarakat yang membutuhkan konsep puskesmas yang efektif dan responsife. Maka penelitian ini mengambil topik dengan judul pengaruh penilaian pretasi kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga honorer di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja yang signifikan terhadap kinerja tenaga honorer di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang ?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja tenaga honorer di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja dan motivasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga honorer di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Menguji pengaruh penilaian prestasi kerja yang signifikan terhadap kinerja tenaga honorer di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang.
- b. Menguji pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja tenaga honorer di Puskesmas Kabupaten Pasrujambe.
- c. Pengaruh penilaian prestasi kerja dan motivasi yang signifikan secara terhadap kinerja tenaga honorer di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dapat memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun secara praktis baik bagi penulis sendiri, pihak instansi dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan. Berikut ini penulis sampaikan beberapa manfaat penelitian:

- a. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam menguji pengaruh penilaian prestasi kerja dan motivasi terhadap kinerja sehingga dapat dijelaskan apakah hasil penelitian ini mendukung atau menolak penelitian sebelumnya.

- b. Manfaat Praktif

- 1) Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bagian medis dengan membaca literature-literatur yang sudah ada, sekaligus untuk mencapai gelar sarjana Strata 1 di Sekolah Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.

2) Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Menambah referensi bacaan mengenai keilmuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya terkait dengan beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja bagian medis.

3) Bagi Puskesmas Pasrujambe

Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna bagi Puskesmas Pasrujambe dalam meningkatkan kinerja pegawai honorer sehubungan dengan penelitian prestasi kerja dan motivasi

4) Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan pengaruh penilaian prestasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai honorer.

