

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu sistem operasi perusahaan potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan (**Mindari, 2020**)

Masalah Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentiaan. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah

berharap mendapatkan pajak. Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor srategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumberdaya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup. Setiap manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Untuk meningkatkan pemberian pelayanan yang paripurna dan berkelanjutan menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. yang memiliki skill, dan kemampuan professional, sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Dan untuk itu dibutuhkan seorang yang mampu menjadi Pimpinan di puskesmas agar menghasilkan petugas kesehatan yang profesional yang memiliki pandangan untuk mengupdate ilmu terbaru dalam bidang profesi kesehatan masing-masing (**Irvansyah et al., 2019**)

Menurut (**Wandi & Hakiki, 2022**) Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakanpekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, serta merupakan unsur penting dalam perusahaan. kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan **(Robbins, 2018)**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan **(Wijayanti et al., 2017)**

Manajemen Pengetahuan merupakan proses dalam memperoleh untuk mendayagunakan dalam keahlian perusahaan dimana pun dalam bisnis, Dengan pendapat para ahli disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, mengkomunikasikan dan menerapkan Pengetahuan perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis serta untuk pembelajaran dalam kinerja karyawan maupun organisasi **(Idil & Hidayati, 2021)**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sebagai proses, gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelaskan tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi (**Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, 2018**)

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerja sama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral. Dalam hal ini, Kepala Puskesmas Bantal Sebagai pimpinan mencerminkan peran ke pimpinan yang besar dalam suatu organisasi yang dipimpinnya, sehingga seorang kepala Puskesmas diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Gambaran bahwa pimpinan yang memberikan dorongan bagi pekerja, terlihat adanya hubungan yang erat antara motivasi dan pemuasan kebutuhan dari dalam diri pegawai. Implikasinya adalah berbentuk perilaku-perilaku orang per orang dalam organisasi, seperti misalnya tingkat produktivitas, tingkat kemangkiran dan lain sebagainya (**Irvansyah et al., 2019**)

Selain gaya kepemimpinan, salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya (**Herlina et al., 2021**) dan Disiplin Pegawai dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik

bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai disiplin dapat memberikan pengaruh dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru karena akan mampu menularkan optimisme dan profesionalisme agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik **(Hulu, 2021)**

Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang menghargai dan menyadari pentingnya waktu. Orang yang disiplin juga dapat memanfaatkan waktu Disiplin dalam bekerja berarti melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan waktunya, seperti tiba di kantor, pulang dari kantor, dan mengerjakan pekerjaan baik pekerjaan individu, maupun tim.

Motivasi menjadi salah satu pemantik kerja para pegawai untuk berbuat dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dimiliki, namun tidak hanya itu perlu adanya gerakan-gerakan yang memacu kerja para pegawai diantaranya dengan memberikan peluang pada pegawai untuk mengutarakan hasil pemikiran dalam menetapkan sebuah keputusan, memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi kerja yang telah didapatkan. Melalui hal yang demikian, maka pegawai akan mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang telah dicapai **(Hastuti, 2021)**

Pusat kesehatan masyarakat atau yang biasa disebut Puskesmas merupakan salah satu unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kota atau kabupaten yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama dan terdepan dalam system pelayanan kesehatan, puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai motivator, fasiator dan turut serta memantau terselenggaranya proses pembangunan di wilayah kerjanya. Puskesmas Bantal yang akan menjadi objek penelitian penulis merupakan puskesmas yang menjadi tuntutan masyarakat di wilayah kerja puskesmas Bantal khususnya dan semua masyarakat pada umumnya. Puskesmas Bantal adalah salah satu puskesmas di Kabupaten Mukomuko yang berada di Desa Pondok Baru Kecamatan Teramang Jaya. Tinggi rendahnya kemampuan dan motivasi kerja karyawan puskesmas Bantal dalam pelayanan kesehatan dapat diukur dari sejauh mana efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang nyata, sehingga dapat mewujudkan masyarakat daerah Bantal dan sekitarnya yang sehat. Diharapkan kinerja karyawan puskesmas Bantal dalam melayani masyarakat merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian serius karena menyangkut kesehatan masyarakat luas. Salah satu indikator tingkat kedisiplinan pegawai yaitu dari data absensi para pegawai, di bawah ini data absensi pegawai puskesmas bantal periode 2021.

Tabel 1. 1
Data Pencapaian Kinerja Puskesmas Bantal
Periode Januari s/d Desember 2021

NO	Jenis Kegiatan	Satuan	Target Sasaran	Pencapaian	Tidak Tercapai
A	Penyuluhan perilaku hidup bersih dan sehat				
	1. Rumah Tangga	Rumah	2822	2550	272
	2. Intitusi Pendidikan	Sekolah	100	80	20
	3. Intitusi Sarana Kesehatan	Sarkes	20	15	5
B	Bayi Mendapatkan Asi Eksklusif	Bayi	190	180	10
C	Perawatan Kesehatan Masyarakat				
	1. Kegiatan asuhan keperawatan pada keluarga	Keluarga	200	125	75
	2. Kegiatan asuhan keperawatan kepada masyarakat	Keluarga	200	125	75
D	Penyuluhan Napza	Sekolah	10	8	2
E	Pengobatan				
	1. Kunjungan rawat jalan umum	Orang	25.853	15.200	10.653
	2. Kunjungan rawat jalan gigi	Orang	450	321	129

(Sumber : Puskesmas Bantal, 2021)

Tabel 1.1 Menunjukkan data kinerja pegawai pada tahun 2021. Dapat dilihat dari tabel diatas pada kegiatan A yaitu penyuluhan perilaku hidup bersih dan sehat pada rumah tangga target sasaran yang tidak tercapai 272, intitusi pendidikan target sasaran yang tidak tercapai sebanyak 20, intitusi sarana kesehatan target sasaran yang tidak tercapai sebanyak 5. Selanjutnya pada kegiatan B yaitu bayi mendapatkan asi eksklusif target sasaran yang tidak tercapai sebanyak 10. Berikutnya pada kegiatan C yaitu kegiatan asuhan keperawatan pada keluarga dan kelompok masyarakat target sasaran yang tidak tercapainya sama-sama 75. Kemudian pada kegiatan D yaitu penyeluhan napza target sasaran yang tidak tercapai sebanyak 2. Selanjutnya pada kegiatan E yaitu kunjungan rawat jalan target sasaran yang tidak tercapai sebanyak 10.653 dan kunjungan rawat jalan gigi target sasaran yang tidak tercapai sebanyak 129. Jadi dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja pada Puskesmas Bantal tahun 2021 hampir semua pencapaian tidak memenuhi target pencapaiannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Pada Puskesmas Bantal.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Belum maksi malnya tingkat pemahaman manajemen pengetahuan dan penerapan manajemen pengetahuan di Puskesmas Bantal.

2. Rendahnya disiplin kerja yang diterapkan pada Puskesmas Bantal sehingga masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu.
3. Belum optimalnya cara kinerja pegawai sehingga mempengaruhi kegiatan organisasi.
4. Belum maksimalnya motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Bantal
5. Masih kurangnya perlengkapan lingkungan kerja pegawai pada Puskesmas Bantal.
6. Kurangnya sarana prasarana yang disediakan sehingga kinerja pegawai belum optimal pada Puskesmas Bantal.
7. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki.
8. Masih adanya pegawai yang tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja.
9. Kerja sama antar pegawai masih kurang terjalin dengan baik.
10. Kurangnya semangat pegawai seperti masih adanya pegawai yang menundakan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah ini dengan Manajemen Pengetahuan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Dan Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel moderating pada Puskesmas Bantal.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bantal ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bantal ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bantal ?
4. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Puskesmas Bantal ?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada Puskesmas Bantal ?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada Puskesmas Bantal ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitiannya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas bantal.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bantal.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas bantal.
4. Untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Puskesmas Bantal.
5. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Puskesmas Bantal.
6. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Puskesmas Bantal.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh manajemen pengetahuan, dan disiplin kerja. Serta, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dibangku kuliah d alam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kegiatan perusahaan yang akan datang khususnya dalam hal manajemen pengetahuan, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Bantal.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan referensi bagi peneliti lain agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam menyusun skripsi, khususnya bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadikan dasar untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.