

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Menurut (Adha et al., 2019) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak adanya dukungan dari karyawan yang mempunyai kinerja optimal (Anjani, 2019). Secara umum pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dari kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan kepadanya. Peningkatan kinerja sangat penting dilakukan oleh organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. (Tirtayasa, 2019) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang

dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019) juga menyebutkan bahwa kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja ditunjukkan oleh seorang pegawai tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting dalam rangka meningkatkan suatu serangkaian kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi karyawan dalam periode yang telah ditentukan (Sabuhari et al., 2020). Berikut data penilaian kinerja pegawai puskesmas sialang lima puluh kota tahun 2019 hingga tahun 2021 pada tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1. 1**

**Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Sialang Tahun 2019-2021**

No	Kriteria Penilaian	2019	2020	2021
1.	Oreantasi Pelayanan	78,65	78,20	75,06
2.	Integritas	82,35	78,25	78,43
3.	Komitmen	90,8	90,87	91
4.	Disiplin	77,95	75	77,43
5.	Kerjasama	78,55	72,20	78,56

*Sumber: Puskesmas Sialang*

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pegawai puskesmas Sialang lima puluh kota pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan kinerja, dimana terdapat 5 (lima) kriteria penilaian yang dijadikan sebagai pengukuran kinerja pegawai pada puskesmas Sialang kabupaten lima puluh kota. Kriteria penilaian meliputi Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin dan Kerjasama. Hasil penilaian dijadikan sebagai bahan kajian pengembangan PNS dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan, kenaikan pangkat, dan lain lain.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan

diterapkan secara krisis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Rosmaini & Tanjung, 2019) . Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

(Sufiyanti et al., 2017) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha (Adha et al., 2019) . Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan

dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

**Tabel 1. 2**  
**Data Absensi PNS Puskesmas Sialang, Lima Puluh Kota**  
**Periode Januari-Juni 2021**

NO	Bulan	Jumlah PNS	Izin	Sakit	Terlambat	Tanpa Keterangan
1	Januari	30	36	1	-	-
2	Februari	30	21	0	-	-
3	Maret	30	28	14	-	-
4	April	30	16	1	-	-
5	Mai	30	6	0	-	-
6	Juni	30	25	3	-	-

*Sumber: Puskesmas Sialang*

Dilihat dari tabel 1.2 di atas bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari data absensi PNS, dimana pada bulan Januari ada sebanyak 36 kali yang izin dalam satu bulan tersebut, pada bulan Februari sebanyak 26 kali pegawai yang mengambil izin kerja pada bulan Maret sebanyak 28 kali melakukan izin kerja,

pada April sebanyak 16 kali, pada bulan Mei terjadi penurunan yaitu hanya 6 kali yang mengambil izin kerja, dan bulan Juni ada 25 kali melakukan izin. Jadi dapat disimpulkan bahwa 30 pegawai PNS tersebut rata-rata telah mengambil jatah izin setiap bulannya yang hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Jadi terlihat dari data tersebut bahwa permasalahan yang dihadapi oleh puskesmas sialang lima puluh kota diantaranya adalah lingkungan kerja pegawai diperlukan budaya kompetensi yang berguna untuk memacu semangat kerja dan tujuannya supaya kinerja pegawai meningkat karena dengan adanya kompetensi tentu bakal ada persaingan antar pegawai dan dari persaingan yang positif itu akan meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas sialang lima puluh kota.

Lingkungan kerja yang kurang efektif dan kurang nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai karena apabila lingkungannya kurang bersih, maka pegawai puskesmas sialang lima puluh kota akan menjadi terganggu yang berakibat pada komunikasi antar pegawai dalam lingkungan kerja akan berpengaruh buruk di puskesmas sialang lima puluh kota. Jadi untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai, kita membutuhkan motivasi kerja dari pimpinan puskesmas Sialang lima puluh kota karena dengan memberikan motivasi, pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik agar kinerja pegawai pada puskesmas sialang bisa meningkat.

Penelitian terdahulu oleh (Idayati et al., 2020) yaitu Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa

Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai tetapi hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh setelah diuji dengan variabel intervening motivasi kerja. Pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel ( $4.241 > 1,96$ ) dengan nilai sig 0.000 ( $p < 5\%$ ).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat masih lemahnya kinerja pegawai pada puskesmas sialang lima puluh kota. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Sialang Lima Puluh Kota”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Masih lemahnya budaya kompetensi yang dilakukan pegawai pada Puskesmas Sialang.
2. Kurang baiknya Lingkungan kerja pada pegawai Puskesmas Sialang.
3. Masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki pada Puskesmas Sialang.
4. Masih kurangnya sikap dan rasa tanggung jawab pada Puskesmas Sialang.
5. Kurangnya Motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Sialang.
6. Masih kurangnya peraturan yang diterapkan oleh Puskesmas Sialang.

7. Masih kurangnya pemahaman pegawai terhadap aturan yang dibuat.
8. Masih kurangnya kesadaran pegawai tentang kompetensi dalam Puskesmas Sialang.
9. Masih banyak pegawai yang mengabaikan pekerjaan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini, maka penulis hanya membatasi masalah dengan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel Intervening pada Puskesmas Sialang, Lima Puluh Kota

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota?

6. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada Puskesmas Sialang Lima puluh kota?

### **1.5. Tujuan Penulisan**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota.

7. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada Puskesmas Sialang, Lima puluh kota

## **1.6. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Puskesmas Sialang

Hasil penelitian ini diharapkan membantu Puskesmas Sialang untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

2. Bagi Ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kinerja pegawai khususnya untuk manajemen SDM menjadi tambah luas.