

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu instansi. Sumber Daya Manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional mengharapkan kinerja pegawai nya semakin meningkat. Begitu juga dengan organisasi sebagai salah satu sarana yang membutuhkan sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat strategis dalam peningkatan hasil kinerja pegawai sehingga hasil kinerja pegawai suatu organisasi dapat meningkat.

Optimalisasi tanggungjawab instansi dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu instansi, maka perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian instansi adalah hasil kinerja pegawai. Pegawai yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala

potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja adalah Kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain berbagi pengetahuan, efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka berbagi pengetahuan harus ditingkatkan. Selain dari berbagi pengetahuan, faktor efektivitas kepemimpinan juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain efektivitas kepemimpinan, perilaku kerja juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Saputri & Nugraheni, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Siagian, 2016) kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut penelitian (Damanik, 2017) analisis membuktikan bahwa berbagi pengetahuan, efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Muizu, 2014) hasil analisis membuktikan bahwa berbagi pengetahuan, efektivitas kepemimpinan dan perilaku

kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Yusnaena, 2018) hasil analisis membuktikan bahwa berbagi pengetahuan, efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab seseorang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini indikator kinerja utama tahun 2020 masih belum tercapai secara maksimal dapat dilihat pada tabel berikut. Berikut adalah tabel 1.1 data capaian kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama
Dinas Kesehatan Pasaman Barat Tahun 2020

No	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2020	
		Target	Realisasi
1	Prevalensi stunting (pendek dan sangat pendek) pada anak baduta (bawah dua tahun)	80%	80%
2	Persentase persalinan di fasilitas pelayanan kesehatan	89%	84%
3	Persentase kunjungan neonatal pertama (KN1)	100%	100%
4	Jumlah kab/kota yang mencapai 80% imunisasi dasar lengkap pada anak usia 0-11 bulan	100%	94%
5	Persentase masyarakat yang terjamin kesehatannya	100%	72%
6	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	95%	81%
7	Persentase capaian realisasi fisik pelaksanaan program/kegiatan	80%	80%

Data : Dinas Kesehatan Pasaman Barat Tahun 2020

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa terdapat 7 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Kesehatan Pasaman Barat, dari 7 Indikator Kinerja Utama (IKU) hanya ada 3 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tercapai 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat dalam Prevalensi stunting (pendek dan sangat pendek) pada anak baduta (bawah dua tahun) (80%), Persentase kunjungan neonatal pertama (KN1) (100%), Persentase capaian realisasi fisik pelaksanaan program/kegiatan (80%). Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa diskripsi hasil kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh berbagai pengetahuan, efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah berbagai pengetahuan. berbagai pengetahuan juga merupakan faktor penting dalam kinerja. Apabila pegawai saling berbagai pengetahuan, maka akan menambah motivasi kerja pegawai sehingga hasil kerja pegawai akan semakin meningkat. Namun pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat ini berbagai pengetahuan masih rendah. Menurut penelitian (Rosyidawaty, 2018) hasil analisis membuktikan bahwa berbagai pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Damanik, 2017) hasil analisis membuktikan bahwa berbagai pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Alfian, 2017) hasil analisis membuktikan bahwa berbagai pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas kepemimpinan. Efektivitas kepemimpinan pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Menurut penelitian (Sunarti et al., 2017) hasil analisis membuktikan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Prayogi, 2018) hasil analisis membuktikan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Suddin, 2017) hasil analisis membuktikan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku kerja, Perilaku kerja pegawai yang masih belum sesuai dengan aturan yang sudah ada. Menurut penelitian (Asbari et al., 2019) hasil analisis membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rumondor, 2016) hasil analisis membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Bustomi et al., 2020) hasil analisis membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis ingin mengetahui **Pengaruh Berbagi Pengetahuan dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat masih belum optimal
2. Berbagi pengetahuan pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat masih rendah
3. Efektivitas kepemimpinan belum sepenuhnya terlaksana dengan baik
4. Perilaku kerja pegawai yang masih belum sesuai dengan aturan yang sudah ada
5. Motivasi yang lemah berdampak buruk pada hasil kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pasaman Barat
6. Gaya kepemimpinan yang ada pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat kurang memotivasi pegawai
7. Kepemimpinan yang dijadikan panutan kurang ketelitiannya
8. Masih kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja
9. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal
10. Tingginya beban kerja berdampak pada hasil kerja

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah berbagi pengetahuan dan efektivitas kepemimpinan, variabel

intervening adalah perilaku kerja, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat. Periode penelitian tahun 2021.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat ?
2. Bagaimana pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat ?
3. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat ?
4. Bagaimana pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat ?
5. Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat ?
6. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja melalui perilaku kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat ?
7. Bagaimana pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja melalui perilaku kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik :

1. Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat
2. Pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat
3. Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat
4. Pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat
5. Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat
6. Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja melalui perilaku kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat
7. Pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja melalui perilaku kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Dinas Kesehatan Pasaman Barat

Dapat dimanfaatkan oleh Dinas Kesehatan Pasaman Barat, sebagai bahan evaluasi atas variabel berbagi pengetahuan, efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerjatehadap kinerja. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.