

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia meskipun alat-alat yang dimiliki suatu organisasi begitu modern **Aziz, (2016)**

Menurut **Utama, (2016)** Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai kompetensi, semangat kerja yang tinggi, dan komitmen organisasi yang bagus sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang

pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai kemampuan dan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau instansi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif **Jackson dalam Aziz, (2016)**

**Tabel 1.1 Absen Karyawan Puskesmas Pegang kec.Panti**

**Periode Juni 2018 s/d September 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Keterangan</b>			
		<b>Hadir</b>	<b>Alpha</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>
<b>Juni</b>	40	36	1	2	1
<b>Juli</b>	40	31	2	1	6
<b>Agustus</b>	40	36	2	1	1
<b>September</b>	40	35	1	2	2

*Sumber Wawancara Staff Puskesmas Pegang kec.panti*

Dari table 1.1 di atas dapat di analisis bahwa tingkat kehadiran pegawai puskesmas pegang kec.panti dalam bulan Juni ada satu orang pegawai alpha, dua sakit, dan satu izin, maka pegawai yang hadir 36 orang. Sedangkan, pada bulan Juli terjadi penurunan kehadiran yaitu 31 orang, dua orang alpha, satu orang sakit, enam orang izin. Pada bulan Agustus pegawai yang alpha dua orang, satu sakit, dan satu izin, 36 orang hadir. Pada bulan September, pegawai yang hadir ada 35 orang, satu alpha, dua sakit dan dua izin. Sehingga pada rentang waktu Juni 2019 s/d September 2019 terlihat pegawai pada Puskesmas Pegang kec.Panti kurang disiplin terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari tidak meratanya kehadiran para pegawai di Puskesmas Pegang kec.Panti. Selain dari disiplin kerja motivasi merupakan faktor yang membuat pegawai malas bekerja, disini pegawai merasa tidak bersemangat untuk berkerja karena tidak kurangnya motivasi di puskesmas pegang panti. Dengan kurangnya kehadiran para pegawai maka dapat juga dipengaruhi oleh pengembangan karir di karena kurang nya perhatian terhadap pegawai yang sukarela ketidak jelas nya status nya di Puskesmas pegang kec.panti.

Dengan demikian seharusnya Puskesmas Pegang kec.Panti lebih menekankan pada motivasi, disiplin kerjar dan pengembangan karir agar para pegawai tidak malas lagi bekerja dan tujuan dari puskesmas serta pelayanan dapat tercapai. Setiap organisasi/perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan. Untuk membuat pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, organisasi/perusahaan harus memerhatikan harapan dan kebutuhan karyawan agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Sedangkan menurut **Anwar dalam Aziz, (2016)** mengatakan motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut **NitiseMITO dalam Ayer (2016)** disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis **Susan dalam Utama, (2016)** menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*). Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan **Regina dalam Utama, (2016)** Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya **Kunartinah dalam Utama, (2016)**

Faktor – faktor yang menyebabkan meurunnya kinerja pegawai di Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman adalah motivasi, disiplin kerja dan

pengembangan karir. karna ditempat tersebut belum menerapkan secara utuh bagaimana seharusnya hal tersebut diterapkan. puskesmas ini belum ada memotivasi karyawannya agar lebih cakap dalam melaksanakan tugasnya, begitu juga terhadap disiplin kerjanya. pada puskesmas ini disiplin kerja karyawan tidak ada. selain itu pengembangan karir disini tidak terlalu diterapkan.

Pada penelitian terdahulu oleh **Murti, H., & Srimulyani, V . A . (2013)** yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian **Aziz, M. A. (2016)** Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal pada penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi, disiplin dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang. Kemudian. **Harlie, M. (2012)** Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan pada penelitian ini menyatakan bahwa berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Kemudian **Putri, Eka Rulianti, (2018)** Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (Lkc Dd)” pada penelitian ini menyatakan bahwa hubungan antara pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari permasalahan diatas terlihatnya kinerja pegawai belum optimal disinyalir penyebab darim motivasi,disiplin kerja dan pengembangan karir. Berdasarkan hal tersebut maka dari itu saya berniat untuk melakukan penelitian tentang.

**“PENGARUH MOTIVASI,DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PEGANG KECEMATAN PANTI KABUPATEN PASAMAN”**

### **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah peneliti memberikan batasan permasalahan agar dalam permasalahan dalam penelitian pembahasan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), Pengembangan karir (X3) sebagai variabel bebas, dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat pada Puskesmas Pegang kec Panti kab Pasaman.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dalam kajian-kajian literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) banyak yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat didefinisikan masalah sebagai berikut :

1. Motivasi yang kurang baik diterapkan dapat menurunkan kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.panti kab.Pasaman.
2. Disiplin kerja yang kurang baik dapat menurun kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman.

3. Pengembangan karir yang kurang di perhatikan dengan baik dapat menurunkan kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman.
4. Dengan diberikannya motivasi kepada pegawai puskesmas diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas pegawai puskesmas dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman.
5. Hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman.?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman.?
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman.?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman.?

#### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisa dan mengestimasi :

1. Pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman.
2. Pengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec Panti kab.Pasaman.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman.
4. Pengaruh motivasi disiplin kerja dan pengembangan karir bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pegang kec.Panti kab.Pasaman.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun dilakukannya penelitian agar bisa bermanfaat dan berguna teutama kepada :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan dan sebagai sumbangsih pemikiran bagi dunia akademik serta implementasi ilmu yang diperoleh dibangku kuliah.

2. Bagi dunia akademis



Sebagai bahan referensi dalam karya tulis ilmiah mengenai topik atau variabel yang telah diteliti.

3. Bagi perusahaan

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam melakukan perubahan serta dapat membantu pengambilan dalam sebuah keputusan.