

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut Undang-Undang Nomor 17 tahun 2023, kesehatan adalah keadaan fisik, mental, dan sosial yang sehat seseorang yang tidak hanya terbebas dari penyakit yang memungkinkannya hidup produktif. semua jenis tindakan dan/atau kelompok tindakan yang dilakukan secara langsung kepada individu atau masyarakat untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan masyarakat dengan cara preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik membantu pemerintah dan menetapkan standar pemerintahan yang baik. Pelayanan publik yang baik bisa meningkatkan kemakmuran ekonomi, kohesi sosial, penurunan kemiskinan, perlindungan lingkungan, pemanfaatan sumber daya alam yang bijaksana, dan kepercayaan pada pemerintah dan administrasi publik.¹

Untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dan individu, fasilitas kesehatan memprioritaskan upaya preventif dan promotif. Pusat kesehatan berfungsi sebagai fasilitas kesehatan teknis dan diawasi oleh Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) dan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) biasanya bertanggung jawab atas pencegahan, pengobatan, dan rehabilitasi penyakit.²

Faktor-faktor yang sangat terkait dengan pembangunan kesehatan Indonesia adalah disparitas status kesehatan, beban penyakit ganda, kinerja pelayanan kesehatan yang buruk, perilaku masyarakat yang tidak mendorong pola hidup bersih dan sehat, kualitas, pemerataan, dan keterjangkauan pelayanan kesehatan, dan status kesehatan yang rendah bagi penduduk miskin.³

Pegawai adalah salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi penting seperti pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Ini membuat mereka sumber daya yang sangat penting.⁴

Memberikan hasil kerja terbaik adalah cara manajer mendorong karyawan mereka untuk melakukan yang diinginkan perusahaan. Pemimpin organisasi yang berorientasi keuntungan ataupun nonprofit, sangat penting untuk menentukan apakah suatu perusahaan berkembang atau stagnan. Manajemen suatu perusahaan bertanggung jawab atas kinerja perusahaan tersebut.⁵

Kinerja pegawai di organisasi pemerintahan sering tidak sesuai dengan harapan masyarakat tentang bagaimana mereka melakukan tugas atau pekerjaan mereka. Mereka sering melakukan kesalahan, seperti tidak hadir di tempat kerja atau tidak mematuhi aturan jam kerja, yang merugikan perusahaan karena pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Mereka percaya bahwa mereka tidak perlu bekerja keras untuk bekerja di pemerintahan karena gaji dan tunjangan sudah ditetapkan. Selain itu, karyawan kadang-kadang melakukan hal lain selain pekerjaan mereka selama jam kerja mereka atau bahkan tidak bekerja sama sekali. Ini mengurangi kinerja karena karyawan terkonsentrasi pada pekerjaan di luar kewajibannya sebagai pelayan publik. Ini terjadi karena karyawan tidak memberikan waktu dan tenaga mereka untuk organisasi.⁶

Kinerja pegawai yang kurang optimal dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang saling terkait, sebagaimana dijelaskan dalam teori Kasmir. Pertama, rendahnya motivasi kerja seringkali mengakibatkan pegawai tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya, yang berdampak pada produktivitas. Selain itu, kepuasan kerja yang rendah dapat membuat pegawai merasa tidak dihargai, sehingga mereka cenderung kurang berkomitmen. Kepemimpinan yang kurang efektif juga berperan penting, karena pemimpin yang tidak mampu menginspirasi atau mendukung tim dapat menghambat kinerja. Pengembangan karir yang terbatas membuat pegawai merasa stagnan, sementara kurangnya kompetensi dapat mengakibatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Perilaku organisasi yang negatif dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif, dan sistem imbalan yang

tidak adil dapat menurunkan motivasi. Dengan demikian, semua faktor ini berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang tidak optimal.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan. Pemimpin di suatu organisasi, baik yang bersifat profit oriented maupun nonprofit oriented memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah Kota Sungai Penuh yang bertanggung jawab dalam bidang Kesehatan Masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan (Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, 2020).

Hasil penelitian muhaimin dkk (2022). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan motivasi dengan kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja ($p=0.000$), minat pada pekerjaan ($p=0.000$), dan supervisi ($p=0.000$) dengan kinerja.⁷

Penelitian natalia dkk (2021). Tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor maka dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan Memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai di PT.Pos Cabang Manado.⁸

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh romauly dkk (2020). Tentang hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan disimpulkan bahwa Ada hubungan korelasi antara Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara sebesar 0,410 dengan p-value 0,000.⁹

Penelitian hatman (2019). Tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung tengah dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung $3,607 > \text{tabel } 2,000$ maka H_0 diterima.¹⁰

Menurut hasil penelitian yang di lakukan oleh balbed dkk (2019). Tentang pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹

Menurut hasil penelitian yang di lakukan oleh widyatmini dkk (2018) tentang hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan kota depok dapat di simpulkan bahwa Kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi ditemukan mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Semakin baik faktor kepemimpinan, semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat diharapkan. Semakin tinggi kompensasi yang didapatkan, semakin tinggi juga kinerja pegawai yang bisa diharapkan.¹²

Menurut hasil penelitian yang di lakukan oleh salsabila dkk (2021). Tentang pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.¹³

Penelitian yang di lakukan oleh herman dkk (2019).tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Bogor.

Di simpukan terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor.¹⁴

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Bernada DKK (2022). Tentang pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut: (1) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. (2) Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. (4) Disiplin Kerja memediasi secara parsial pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. (5) Disiplin Kerja memediasi secara penuh pengaruh Punishment terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.¹⁵

Penelitian oleh Irwan Usman (2022) Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar begitu pula hasil uji secara simultan ketiga variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.¹⁶

Hasil dari penelitian yang dilakukan Prastiwi DKK (2024). tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan disimpulkan Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh mengenai indikator kinerja pegawai tahun 2021-2023, ditemukan ada beberapa program kerja yang belum mencapai target. Sedangkan menurut standar penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (PP No. 30 tahun 2019) tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwa dikatakan kinerja baik jika ada peningkatan persentase kinerja dari sebelumnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh belum menunjukkan kenaikan tingkat kinerja pegawai yang cukup signifikan. Dari penjelasan tersebut secara tidak langsung menggambarkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh belum maksimal. Hal ini diperkuat oleh hasil observasi awal, di mana peneliti menemukan bahwa beberapa pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Ketidakpatuhan ini sering kali menimbulkan berbagai masalah di instansi tersebut, seperti keterlambatan dalam penginputan data yang seharusnya tepat waktu. Selain itu, beberapa program kerja juga tidak berjalan dengan baik, menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin dan ketidakpatuhan terhadap aturan dapat berdampak langsung pada efektivitas operasional Dinas Kesehatan, mengakibatkan pelayanan yang kurang optimal bagi masyarakat.

Dinas Kesehatan sering mengalami rotasi atau perputaran jabatan. Ini biasanya dilakukan untuk mencegah pegawai menjadi jenuh dan bosan dan memberi mereka kesegaran. Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa perputaran jabatan dilakukan setiap tahun sekali untuk mengurangi jumlah pekerja yang dipekerjakan. Ada banyak alasan untuk perpindahan pegawai. Ini termasuk pekerjaan yang kosong karena pegawai yang bersangkutan pensiun atau berhenti, menurunnya kinerja karena pegawai merasa bosan dengan pekerjaan rutin mereka, dan pelanggaran disiplin yang mengakibatkan pemecatan atau penurunan posisi. (Observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, 2024).

Berdasarkan hal-hal di atas, peneliti memutuskan bahwa masih ada tidak efektifan dan bahwa kinerja pegawai harus diperbaiki. berdasarkan penjelasan masalah ini, Peneliti ingin menyelidiki tentang "Faktor - faktor yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh belum mencapai target. Kemudian Peneliti merumuskan masalah penelitian tentang hal-hal yang berhubungan dengan faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh pada tahun 2024.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum, mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh tahun 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024.
2. Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh tahun 2024.
3. Mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh tahun 2024.
4. Mengetahui hubungan pengembangan karier dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024
5. Mengetahui hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024.
6. Mengetahui hubungan perilaku organisasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024.
7. Mengetahui hubungan sistem penghargaan/imbalan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Institusi Universitas Jambi

Sebagai sumber bacaan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan kepada peneliti berikutnya.

1.4.2 Bagi Instansi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja staf Dinas Kesehatan kota Sungai penuh.

1.4.3 Bagi Peneliti

Hasilnya berfungsi sebagai bahan masukan dan perbandingan untuk penelitian berikutnya serta sebagai data awal untuk penelitian berikutnya.