

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana cara mengatur sebuah hubungan serta keterlibatan sumber daya yang ada guna pencapaian pekerjaan yang efektif dengan harapan terwujudnya tujuan organisasi. Pada dasarnya sebuah instansi bisa dikatakan maju jika didalam organisasi tersebut terdapat sumber daya manusia yang berkualitas serta memadai. Seorang karyawan merupakan tulang punggung dari sebuah lingkup organisasi yang mana karyawan yang dipekerjakan mampu berkontribusi bagi kemajuan organisasi. Seorang pegawai dalam organisasi bisa dikatakan kedudukannya sebagai pemberi tenaga, inisiator guna tercapainya sebuah tujuan organisasi.

Pada era persaingan mutu saat ini sumber daya manusia harus semakin unggul dan berkompeten yang mana kualitas sumber daya manusia ini akan berkaitan erat dengan kinerja dari karyawan yang ada dalam suatu organisasi. Sebuah organisasi tentu mempunyai sebuah tuntutan untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Standart sebuah kinerja yang baik dapat diukur berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam sebuah instansi. Menurut Moehariono (2012:95) mengatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai suatu tingkat pencapaian dari pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan serta visi dan misi suatu lingkup

organisasi yang dituangkan melalui sebuah perencanaan yang strategis suatu organisasi.

Pada dasarnya kinerja merupakan faktor penting karena sebuah pekerjaan dinilai keseluruhan mampu berlangsung secara maksimal atau tidak, Karena rendahnya suatu kinerja karyawan merupakan suatu masalah dalam organisasi yang mana akan berdampak pada kuantitas serta kualitas dalam bersaing dengan instansi lainya. Menurut (Mahmudi, 2010:20) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Faktor individu yang meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, faktor kepemimpinan, faktor tim yang meliputi dukungan dari rekan kerjanya serta faktor sistem yang menyakut tentang fasilitas kerja atau infrastruktur yang ada, faktor kontekstual (situasional) yang menyangkut mengenai tekanan serta perubahan dari lingkungan external dan internal.

Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang merupakan instansi pemerintah yang memantau agar pencapaian Jombang Sehat. Sebagaimana tujuan dari Dinas Kesehatan yaitu meningkatkan derajat kesehatan yang sararanya meningkatkan keluarga sehat. Maka dari itu kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang harus tetap maksimal demi mewujudkan Jombang sehat. Pada penelitian ini dilakukan pada pegawai golongan III dikarenakan pada instansi ini lebih dominan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) golongan III. Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang selalu melakukan penilaian terhadap pegawai

setiap tahunnya secara periodik, sebuah penilaian dilakukan agar mengetahui serta mengukur kinerja dari pegawainya.

Cara penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang yaitu dengan penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau bisa disebut dengan sasaran kerja pegawai (SKP). Dalam sebuah penilaian kinerja agar mengetahui kuantitas kerja pegawai, semua pegawai diminta untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan dalam jangka waktu satu tahun yang nantinya sebuah *output* kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh instansi. Selain itu untuk mengetahui kualitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang dalam penilaian kerjanya menggunakan tolak ukur dengan menyertakan aspek tertentu diantaranya seperti aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama. Hasil penilaian kinerja dapat dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : sangat baik (>91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (<50). Hasil penilaian kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

Table 1.1 Data penilaian Kinerja Staf Golongan III Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang Periode Tahun 2018-2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2018	43	87,10	Baik
2019	43	85,50	Baik

*Sumber : Data Sub Bagian Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang*

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai jika dilihat dari tahun 2019 rata-rata penilaian kinerja staf pegawai golongan III menurun. Hasil tersebut

menunjukkan rata-rata penilaian kinerja menurun dari pencapaian sebelumnya, dimana seharusnya pegawai mampu mencapai nilai yang lebih baik dari sebelumnya. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi permasalahan pada kualitas yang menyangkut tentang mutu pegawai dalam melaksanakan tugas. Jika kualitas kerja baik akan menjadikan kuantitas dari target sebelumnya menjadi tinggi. Dari data tersebut sudah ada penurunan sehingga dapat disimpulkan bahwa mutu pegawai dalam melaksanakan tugas kurang baik terlihat dari tingginya kesalahan dalam penyusunan laporan serta pencapaian dari pelaksanaan program kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, hal tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya kesiapan seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas serta beberapa dari pegawai kurang memperhatikan arahan kerja.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang, sebuah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menjadi tolak ukur pegawai dalam pencapaian targetnya. Bila dilihat dari kuantitas kerjanya, seorang pegawai diharapkan agar mampu mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Dari hasil pada tahun 2019 menurut penilaian berdasarkan kuantitas pegawai hanya mampu mencapai target 85,50 dari nilai target yang ditentukan 100. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil kuantitas kerja pegawai belum bisa mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya selain itu pada tahun 2019 juga mengalami penurunan.

Menurunnya kinerja pegawai bisa ditinjau dari kerja sama pegawai. Menurut survei lewat wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Kesehatan

Kabupaten Jombang pada tanggal 11 Mei 2020 yang menyatakan bahwa kurangnya kekompakan dalam bekerja sama, hal tersebut disebabkan karena terkadang adanya perbedaan pendapat pada saat pelaksanaan tugas seperti sulitnya pegawai menerima saran antar rekan kerjanya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hardiansyah, 2017) membuktikan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintah dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawainya. Dalam penelitiannya membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerja Umum Kota Magelang. Diduga menurunnya kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang disebabkan oleh etos pegawai yang masih rendah.

Etos kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang dapat dilihat pada seberapa besar kerja kerasnya pada saat bekerja, berdasarkan hasil observasi di lapangan masih didapati pegawai yang cenderung memiliki kerja keras yang tergolong rendah. Berdasarkan pada observasi tanggal 14 Mei 2020, pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang bahwa masih didapati beberapa pegawai pada saat jam kerja berlangsung masih ada pegawai yang bermain gawai dan beberapa dari mereka justru menjelajah halaman-halaman media sosial, hal tersebut menunjukkan rasa ketidakjujuran pegawai dalam penggunaan waktu kerja. Selain itu dapat ditinjau pada saat jam kerja berlangsung masih didapati beberapa pegawai tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik justru ada pegawai yang mengurangi waktu bekerja mereka.

Ketekunan pegawai juga dirasa masih kurang karena beberapa pegawai belum bisa menyelesaikan tugas dengan baik, tugas yang seharusnya terselesaikan, justru ada yang belum tuntas sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya, hal tersebut dikarenakan kurangnya kesungguhan dari beberapa pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada instansi. Selain dilihat dari etos kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novia, 2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD provinsi Riau.

Menurut (Sinambela, 2012:335) berpendapat bahwa disiplin merupakan sebuah kesadaran serta kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala norma maupun peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sehingga disiplin bisa dikatakan sebagai suatu alat yang dipergunakan oleh atasan untuk mengubah perilaku dari pegawainya agar mengikuti segala ketentuan yang sudah berlaku. Tanpa adanya dukungan disiplin dari pegawai maka akan sulit sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuannya selain itu sebagai instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang terdapat beberapa pegawai yang memang masih mempunyai tingkat kedisiplinan yang masih cenderung rendah, ditinjau pada saat jam kerja masih didapati beberapa pegawai yang melanggar peraturan seperti beberapa pegawai didapati ada yang tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan oleh pihak instansi, serta tingkat

kehadiran yang menurun dari ketentuan instansi, dan masih banyak pegawai yang datang terlambat dari bulan januari sampai dengan bulan maret, hal tersebut bisa dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Laporan Kehadiran Pegawai Staf Golongan III Bulan Januari-Maret 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Total Kehadiran pegawai Seharusnya	Total Kehadiran Kerja	Jumlah Keterlambatan Pegawai
			Kali	Kali	Kali
Januari	43	24	1032	902	65
Februari	43	20	860	756	63
Maret	43	21	903	790	87

Sumber : Data Sub Bagian Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang, 2020

Tingkat kedisiplinan yang rendah ini terjadi karena pegawai kurang begitu memperhatikan akan adanya peraturan yang berlaku pada instansi tersebut, serta tidak adanya sanksi yang berat terkait pegawai yang melanggar. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa dari bulan januari sampai maret 2020 masih didapati pegawai yang terlambat untuk bekerja juga masih cenderung banyak. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Berdasarkan hasil observasi dilapangan dan beberapa kajian dari hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja pegawai sebagian besar dipengaruhi etos kerja dan disiplin kerja yang rendah maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang”**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Jombang ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Jombang ?

## **1.3 BATASAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah empat indikator dari lima indikator kinerja menurut Kasmir (2016:208) karena salah satu indikator tidak sesuai dengan objek penelitian. Penelitian ini dilakukan hanya pada Pegawai Negri Sipil (PNS) tipe pegawai staf golongan III sejumlah 43 pegawai.

## **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

## **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

### 1. Kegunaan praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk upaya melakukan suatu langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 2. Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah wawasan akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang Manajemen SDM.