

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum pula, manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu tujuan dari perusahaan (Hassibuan 2012:10).

Sumber daya manusia berfungsi untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi agar dapat terarah menuju visi yang ditetapkan. Kesuksesan organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya, karena itu perlu di perhatikan bagaimana mengelola sumber daya manusia agar dapat mengotimalkan kinerjanya.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang membawa keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi perlu ditunjang oleh kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Aisyah, dkk (2017) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme dan komitmen. Rihardjo (2017:18) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu-individu atau di sebut tenaga kerja yang memiliki potensi individu yang bekerja untuk organisasi. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh bukan aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman dan sikapnya, serta nilai-nilai yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan seorang karyawan, yang ditugaskan untuk memenuhi kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah profesionalisme kerja. Sedarmayanti (2010:96) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Dalam perusahaan karyawan diharapkan memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan *skill*, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Siagian (2009:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja adalah komitmen. Pendapat Robbins (2002:140) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Selanjutnya Zurnali (2010:110), menyatakan bahawa komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Oelolok terletak di Ainiut, Kecamatan Insana, Kabupaten Timor Tengah Utara. Melayani berbagai program puskesmas seperti pemeriksaan kesehatan (check up), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balut, jahit luka, perkisa tensi, tes hamil, bersalin/persalinan, pemeriksaan anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol dan lainnya. Puskesmas Oelolok juga baik dengan tenaga kerja kesehatan yang baik, mulai dari perawat, dokter, alat kesehatan dan obatnya.

Berikut adalah data jumlah pasien di Puskesmas Oelolok pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1

Data Capaian Kinerja pada UPT Puskesmas Oelolok tahun 2022

No	Jenis kegiatan	Target	Pencapaian
1.	Promosi Kesehatan	100%	68,20%
2.	Kesehatan Lingkungan	100%	51,02%
3.	Kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga berencana	100%	80,54%
4.	Upaya perbaikan gizi masyarakat	100%	92,31%
5.	Upaya pencegahan pembantaran penyakit manular	100%	57,34%
6.	Upaya pengobatan	100%	70,82%
7.	Upaya kesehatan pengembangan	100%	60,13%

Sumber: UPT Puskesmas Oelolok

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pada Puskesmas Oelolok pada tahun 2022 belum terealisasi, masih terdapat beberapa kegiatan yang belum mencapai target yang ditetapkan. Pencapaian target yang paling rendah adalah Kesehatan lingkungan (51,02%) dan upaya pencegahan pembantaran penyakit manular (57,34%).

Kinerja pegawai Puskesmas Oelolok di dukung juga oleh kualitas sumber daya manusia yang baik, dimana salah satu indikatornya adalah pendidikan pegawai yang bekerja pada puskesmas tersebut. Tingkat pendidikan Puskesmas Oelolok dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2

Data Tingkat Pendidikan Pegawai pada UPT Puskesmas Oelolok

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase %
Diploma III/IV	40	62,5
Starata I	22	34,38
Starata II	2	3,1
Total	64	100

Sumber: UPT Puskesmas Oelolok

Tabel 1.2 menggambarkan tingkat pendidikan di UPT Puskesmas Oelolok karyawan sebagian besar berpendidikan Diploma III/IV, hal ini belum sepenuhnya menjadi harapan pengelola dalam pencapaian tujuan UPT Puskesmas. Dengan tingkat pendidikan lebih tinggi dan sesuai kriteria yang diperlukan akan meningkat *hard skill*, sehingga dengan *hard skill* yang baik akan mudah bagi Pegawai melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis saat penelitian ditemukan bahwa tingkat profesionalisme kerja Pegawai pada UPT Puskesmas Oelolok Memberikan Pelayanan yang belum optimal terhadap pasien.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Pasien UPT Puskesmas Oelolok mengatakan bahwa standar kualitas pelayanan di bidang kesehatan belum memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat (pasien). “Apakah dari pihak perawat sudah memberikan pelayanan yang baik dan benar terhadap pasien? Sejauh ini dari UPT Puskesmas Oelolok belum memberikan pelayanan yang baik karena kurangnya fasilitas (Ruang Pendaftaran, Ruang layanan tindakan).”

Berdasarkan Hasil Wawancara Pegawai (Perawat) UPT Puskesmas Oelolok “Apakah dari pihak Pegawai (Perawat) sudah melaksanakan tugas dan kemampuan dalam menangani pasien? Dari segi sumberdaya manusia, kami dari pihak perawat sudah memberikan pelayanan dan penanganan yang baik untuk mengetahui kondisi yang dialami pasien dengan melakukan pemeriksaan fisik (inspeksi, Palpasi, auskultasi, dan perkusi).”

Selain itu dari segi kedisiplinan baik akan tetapi tidak semua pegawai UPT Puskesmas Oelolok masuk tepat waktu ada juga yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas.

Hasil wawancara dengan petugas administrasi mengatakan bahwa menerima pasien yang berobat ke puskesmas harus sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di puskesmas. Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan perawat mengatakan bahwa menerima semua tindakan yang dilakukan harus berdasarkan standar profesi dan juga standar prosedur operasional. Untuk melindungi kepentingan pemakai jasa pelayanan kesehatan, ditetapkan bahwa upaya yang dilakukan untuk menimbulkan kepuasan pasien tersebut harus sesuai dengan kode etik serta standar pelayanan kesehatan profesi.

Selain fenomena masalah penelitian ini dilakukan karna adanya *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. Kualitas sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan penelitian Aisyah, dkk (2017) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Ismail dkk (2018) menunjukkan kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi jahidah isiamy (2021) tentang profesionalisme (X2) terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan menurut Thamrin dkk (2017) menunjukkan profesionalisme (X2) berpengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Kritine (2017) tentang komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai, menunjukkan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan menurut Haris (2017) menunjukkan bahwa berpengaruh negatif yang secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data penelitian diatas peneliti menyimpulkan masalah didalam kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Oelolok yang dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Maka berdasarkan uraian diatas peneliti mencoba melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Oelolok ”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen pada UPT Puskesmas Oelolok ?
2. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Oelolok?
3. Apakah Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Oelolok?
4. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Oelolok?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen pada UPT Puskesmas Oelolok
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Oelolok
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Oelolok
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Oelolok

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

1. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan gambaran empirik mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen dalam peningkatan kinerja sebagai bahan rujukan bagi para peneliti selanjutnya, dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan umumnya dan manajemen sumber daya manusia khususnya.

2. Bagi UPT Puskesmas Oelolok

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan juga saran bagi pihak-pihak dalam upaya peningkatan

kinerja, sehingga dapat melihat faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.