

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Birokrasi, dunia usaha dan masyarakat adalah tiga pilar utama dalam upaya mewujudkan pelaksanaan pemerintah yang baik dikenal dengan konsep “*good governance*”. Birokrasi sebagai organisasi formal memiliki kedudukan dan cara kerja yang terikat dengan peraturan, memiliki kompetensi sesuai jabatan atau wewenang, semangat pelayanan publik, pemisahan yang tegas antara milik organisasi dan individu. Jika kondisi ini bisa terpenuhi maka harapan mewujudkan cita-cita dan tujuan negara yang demokratis akan membawa kebaikan bagi negara dan bangsa ini.

Dalam perkembangan sektor publik di Indonesia adalah menguatnya tuntutan akuntabilitas atas lembaga-lembaga publik baik dipusat maupun daerah. Sebagai instansi formal yang memegang peran penting nampaknya birokrasi pemerintah saat ini belum berubah secara substansial terutama dalam pelayanan publik. Meskipun telah terjadi pergeseran dari model birokrasi otoritarian ke model birokrasi pluralism, masalah birokrasi sebagai pelayan publik belum banyak berubah, bahkan masih diperlukan waktu lagi untuk mewujudkan birokrasi pemerintah yang mengedepankan prinsip-prinsip *good governance*. Sementara itu, *World Bank* mendefinisikan *good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administrasi, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha Batubara (2006).

Pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari “*rule government*” menjadi “*good governance*” atau “*from government to governance*” maka perlu disikapi dan diimbangi dengan PNS yang memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tuntutan tugas. Keberadaan PNS di era reformasi dan penyelenggaraan otonomi daerah sekarang ini memiliki posisi yang sangat strategis, karena lancar tidaknya, baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, sangat tergantung kepada kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh PNS. Kompetensi merupakan aset utama instansi sebagai sumber untuk membangun dan mencapai tujuan secara berkelanjutan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah

menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi. Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan *skill* dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian targetnya yang diinginkan organisasi Dina Rande (2019). Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Berdasarkan pengamatan pada lingkungan kerja masih memerlukan banyak pembenahan. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, setiap organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi Rinawati (2013). Dalam hal ini, pegawai akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Motivasi pegawai dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan utama. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga instansi juga akan mencapai tujuan Theodora (2015). Motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang selanjutnya akan tercermin dari kinerja yang ditampilkannya. Motivasi memiliki hubungan dengan kinerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi

adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengamatan, kinerja pegawai masih belum optimal. Dari sisi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang meliputi standart waktu yang digunakan masih perlu di tingkatkan lagi. Kinerja pegawai merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan instansi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan Pramularso (2018). Diantara beberapa faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai adalah kualitas Sumber daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukannya sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi serta motivasi tinggi karena akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai.

Hal ini ditujukan bagi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal. Selain itu kurangnya kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi kerjadalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan instansi dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja para pegawai. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada pegawai agar menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan instansi pemerintahan.

Dinas Kesehatan Kota Batu merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang kesehatan masyarakat. Lembaga ini mempunyai visi agar dapat melaksanakan pengabdian masyarakat khususnya kesehatan yang berkualitas dapat terwujud secara nyata dalam rangka menciptakan insan sehat berkualitas. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja pegawai juga

masih belum sesuai dengan harapan instansi, bisa terlihat ketika pegawai tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai batas akhir. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi.

Berdasarkan uraian diatas maka dibuatlah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kesehatan Kota Batu)”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun kinerja pegawai agar visi dan misi Dinas Kesehatan Kota Batu dapat tercapai.

## **1.2. Rumusan Masalah**

- 1.2.1. Apakah kompetensi pegawai memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu?
- 1.2.2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu?
- 1.2.3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

- 1.3.1. Untuk menguji pengaruh yang terjadi secara langsung antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.
- 1.3.2. Untuk menguji pengaruh yang terjadi langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.
- 1.3.3. Untuk menguji pengaruh yang terjadi langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi dinas sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.

#### 1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta referensi bagi masyarakat luas pada umumnya serta penulis pada khususnya.