

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya, hampir setiap instansi yang dibentuk menaruh sebuah harapan besar bahwa suatu saat nanti dikemudian hari mengalami perkembangan yang begitu pesat dan meluas di dalam ruang lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam setiap bidang pekerjaannya.

Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja instansi atau organisasi sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang cukup berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Simamora (2004) menjelaskan, bahwa manusia adalah titik pusat dari segalanya demi keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan, sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreativitas dan daya cipta yang merupakan cerminan mutu manusia, harus dapat diupayakan serta digunakan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan dan dapat berkembang secara positif dan wajar. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diantaranya adalah kemampuan kerja dan disiplin kerja.

Kemampuan kerja adalah kemampuan dalam penguasaan pengetahuan dan menguasai pekerjaan. Kemampuan individu sendiri sangat ditentukan oleh latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti dan pengalaman kerja

dalam pekerjaannya. Pegawai yang mampu bekerja dengan baik biasanya adalah pegawai yang mempunyai kemampuan intelektual dan juga kemampuan fisik yang memadai, sehingga dengan kemampuannya tersebut pegawai bisa bekerja dengan maksimal (Moenir, 2006).

Faktor lain yang menentukan kemampuan kerja adalah disiplin kerja. Karena jika hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas setiap tugas dan pekerjaan.

Dengan adanya kedisiplinan pekerjaan akan bisa dilakukan seefektif mungkin. Bila tidak adanya sikap kedisiplinan, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 1982:200).

Selama ini usaha peningkatan kinerja lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan kemampuan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi dari setiap pegawai. Setiap orang yang bekerja dituntut untuk dapat memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaannya salah satunya pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu Satu Kerja Perangkat Daerah Kalimantan Barat yang tugas pokok dan fungsinya

adalah menyelenggarakan sebagian kewenangan Pemerintah Kalimantan Barat di bidang Kesehatan.

Berikut ini disajikan data pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat berdasarkan tugas kedinasan

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2014

No	Bidang	Jumlah
1	Sub bagian kerja dan monev	8
2	Sub bagian umum dan aparatur	24
3	Sub bagian keuangan dan asset	23
4	Bidang bina pencegahan dan penanggulangan penyakit	43
5	Bidang pelayanan kesehatan	37
6	Bidang bina kesehatan keluarga, Gizi dan PSM	36
7	Bidang bina sumberdaya dan informasi kesehatan	28
8	Unit Pelaksana Teknis Unit Pelaksana Teknis Dinas	5
Jumlah		204

Sumber : Dinas kesehatan provinsi kalimantan barat (diolah tahun 2014)

Dari tabel 1.1 memperlihatkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 204 orang. Hal ini dapat memberikan perwakilan jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang akan dilakukan

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan
Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

No	Keterangan	SMP	SMA	D3	S1	S2	Total
1	Kabid	-	-	-	2	2	4
2	Kasubbag	-	-	-	1	2	3
3	Kasi	-	-	4	3	3	12
4	Staff	8	81	32	49	15	185
Total							204

Sumber : Dinas kesehatan provinsi kalimantan barat (diolah tahun 2014)

Pada tabel 1.2 diatas tampak bahwa Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dengan jumlah Pegawainya berdasarkan tingkat pendidikan yang SMP sebanyak 8 orang, Pegawai SMA sebanyak 81 orang, Pegawai Diploma 3 sebanyak 36, Pegawai Sarjana (S1) sebanyak 56 orang, Pegawai Pasca Sarjana (S2) sebanyak 22 orang.

Dalam memberikan tugas kepada para pegawai, setidaknya dapat dilihat berdasarkan kemampuan dan tingkat pendidikan yang telah didapati, sehingga dapat dipahami dan dimengerti berdasarkan kesesuaian dengan batasan ilmunya demi bisa mencapai tujuan dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Tabel 1.3

Jumlah Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Tahun	Jumlah	Tingkat Kehadiran							
		Terlambat	%	Izin	%	Alpa	%	Sakit	%
2011	203	27	0,11	22	0,08	17	0,07	16	0,06
2012	207	36	0,14	26	0,10	30	0,12	20	0,08
2013	204	38	0,15	35	0,14	24	0,09	17	0,07

Sumber : Dinas kesehatan provinsi kalimantan barat (diolah tahun 2014)

Pada tabel 1.3 diatas terlihat bahwa jumlah tingkat absensi pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang terlambat pada tahun 2011 sebesar 0,11 %, jika dibandingkan tahun 2012 mengalami peningkatan sebesar 0,14 %, dan pada tahun 2013 terlihat bahwa jumlah absensi pegawai yang terlambat kembali mengalami peningkatan sebesar 0,15 %.

$$\text{Persentase} = \text{Jumlah Pegawai} : \text{Tingkat Kehadiran} \times 100\%$$

Dengan tingginya tingkat absensi pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang mengalami pertumbuhan angka yang semakin naik per tahunnya, maka akan sangat berpengaruh terhadap kegiatan operasional pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi itu semua dikarenakan melemahnya tingkat disiplin kerja, sehingga mempengaruhi kemampuan kerja setiap individu pegawai. Kemampuan dan disiplin kerja sangatlah berdampak besar bagi kesuksesan demi pencapaian suatu tujuan yang optimal dan berdaya guna besar, maka dari itu para pegawai dituntut untuk bisa menerapkan disiplin

individu, dan sangatlah relevan untuk menimbulkan kemampuan kerja yang tinggi pula. Adapun beberapa gejala-gejala yang ditimbulkan oleh para pegawai akibat kurang mampu dan disiplin kerja sehingga menjadi hambatan untuk meraih kinerja yang optimal dan produktif adalah :

1. Disela-sela jam kerja, masih ada beberapa pegawai ditemui meninggalkan kantor untuk urusan diluar kerja dan hanya untuk urusan pribadinya, karena dianggap tidak ada lagi pekerjaan yang mau dikerjakan
2. Adanya pegawai yang tidak bisa bekerja sama terhadap sesama rekan sekerjanya, padahal pekerjaan itu dituntut untuk dapat dikerjakan dan diselesaikan secara bersama.
3. Pada saat jam kerja, Pegawai sering meninggalkan ruangan kerjanya pergi ke ruangan lainnya hanya untuk membicarakan dan ngobrol hal-hal yang dianggap tidak penting terhadap rekannya diluar hal pekerjaan dan bidang tugasnya.

Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerjanya dan mencapai target yang ditentukan oleh instansinya. Sedangkan pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang rendah tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan hasil kerja, apalagi target yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan hal hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat”**.

1.2. Permasalahan

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan tersebut adalah :

1. Bagaimana Kemampuan dan Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat ?
2. Apakah Kemampuan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Ingin mendiskripsikan tentang kemampuan dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
2. Ingin menganalisis pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga

Bagi dinas kesehatan provinsi Kalimantan Barat sebagai masukan berupa informasi tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja para pegawai yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam menentukan kebijaksanaan untuk memotivasi pegawainya.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang didapat selama mengikuti kuliah sekaligus merupakan persyaratan untuk lulus dan meraih gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan dan memperluas kepustakaan, Khususnya sumber daya manusia dan pengembangan konsep kepemimpinan yaitu: pemberian motivasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

Universitas Tanjungpura