

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia di suatu organisasi memberikan kontribusi yang besar dalam kemajuan organisasi tersebut. Dalam kondisi ini SDM menjadi aset utama yang perlu di perhatikan kualitas dan kemampuannya di dalam sebuah organisasi. Kualitas SDM merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan SDM yang mempunyai kompetensi tinggi supaya dapat mendukung dalam peningkatan prestasi kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah mutu SDM yang dimiliki organisasi maka akan semakin menurun kinerja pegawai dan mengakibatkan organisasi tersebut menjadi tidak stabil. Dengan begitu organisasi harus mampu mengelola kualitas SDM yang dimiliki secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi yaitu kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, karena kinerja pegawai sangat mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam organisasi dan jika kinerja yang tidak baik maka, hasilnya juga akan menjadi buruk untuk organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja.

Pengalaman kerja menjadi modal utama seseorang untuk terjun di dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan atau pemahaman yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari keterampilan, kemampuan dan pemahaman yang dimiliki, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari seberapa lama seseorang bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang maka semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Pengalaman kerja yang kurang memadai dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Minimnya pengalaman kerja dapat berpengaruh pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika hal ini berlangsung secara terus menerus tanpa adanya penanganan maka dapat berdampak pada kinerja pegawai. Selain pengalaman kerja, disiplin kerja

merupakan salah satu faktor pendorong pegawai supaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, karena disiplin kerja menggambarkan kredibilitas pegawai dalam mencapai suatu hasil kerja yang optimal. Kedisiplinan dapat menentukan bagus atau tidaknya kinerja pegawai hal itu ditunjukkan oleh kedisiplinan waktu serta pekerjaan yang diselesaikan secara tepat waktu. Pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja dapat melakukan segala tugas dan aktivitasnya sesuai dengan aturan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dapat menyebabkan kinerja menjadi tidak baik, karena pelanggaran yang dilakukan dapat menghambat tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap hasil yang diberikan serta memperlambat untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan begitu, pimpinan harus memperhatikan kedisiplinan pegawainya dalam hal kehadiran saat jam kerja dan saat menyelesaikan pekerjaannya.

Selain pengalaman kerja dan disiplin kerja, semangat kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Semangat kerja menjadi faktor dasar utama bagi seorang pegawai memasuki sebuah organisasi. Semangat kerja dapat digunakan untuk menggambarkan suasana atau perasaan yang sedang dirasakan oleh pegawai. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak mudah menyerah dalam melakukan pekerjaannya, hal ini akan membentuk kualitas pegawai yang lebih baik. Selain itu, kurangnya semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat mengakibatkan tingkat kinerja pegawai dan kedisiplinan kerja yang rendah.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai yang baik dan optimal. Kinerja pegawai merupakan suatu keberhasilan atas pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Peningkatan kinerja pegawai dapat membantu kemajuan bagi organisasi untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik. Kinerja pegawai yang belum optimal dapat menjadi menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan begitu pimpinan dapat memberikan masukan kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat. Salah satunya meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi kesehatan yaitu puskesmas.

Puskesmas merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis dinas kesehatan yang bertanggung jawab dalam pembangunan kesehatan di suatu

daerah. Puskesmas berperan dalam upaya kesehatan untuk meningkatkan kemauan, kemampuan dan kesadaran hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh kesehatan yang optimal. Dengan demikian, puskesmas dapat berfungsi sebagai instansi penggerak wawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat, serta pusat kesehatan strata pertama. Puskesmas Margorejo berada di daerah Kelurahan Margorejo, Kecamatan Metro Selatan. Puskesmas Margorejo bergerak di bawah Dinas Kesehatan Kota Metro. Berikut merupakan data pegawai Puskesmas Margorejo yang akan diteliti:

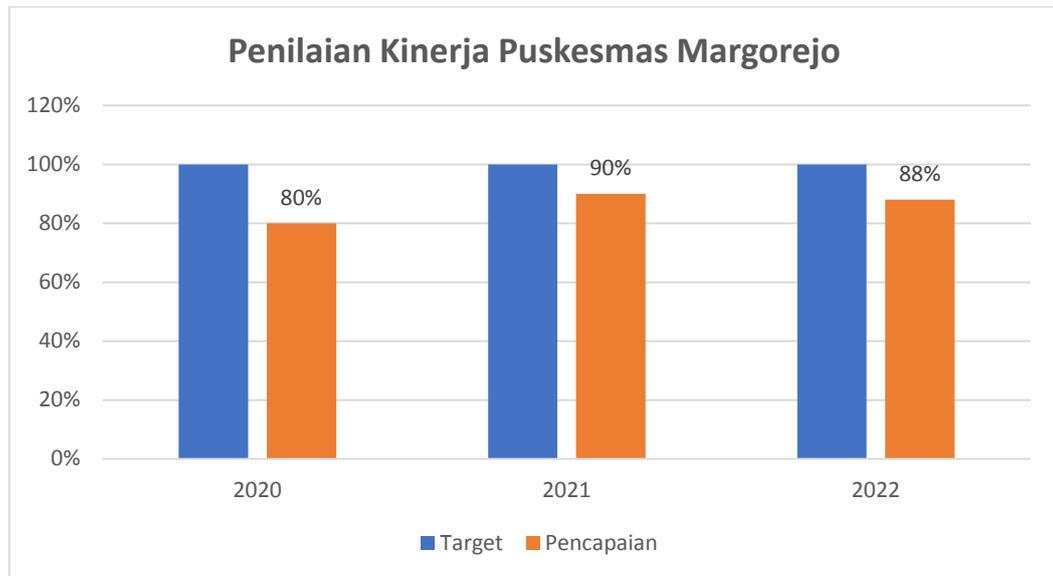
Tabel 1. Data Pegawai Puskesmas Margorejo

NO	JABATAN	JUMLAH
1.	Kepala Puskesmas	1
2.	Kepala Sub Bagian TU	1
3.	Dokter Umum	3
4.	Dokter Internsip	4
5.	Bidan	11
6.	Perawat	8
7.	Apoteker	1
8.	Asisten Apoteker Pelaksanaan	1
9.	Nutrisionis	2
10.	Laboratorium	1
11.	Staf TU	1
12.	Kesling	1
13.	Promkes	1
14.	Administrasi	2
15.	Pendaftaran	1
16.	Petugas Kebersihan	1
	Jumlah	40

Sumber: Tata Usaha Puskesmas Margorejo, 2023

Dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi dapat dilihat dari pengalaman kerja dan kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap pegawai kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai. Akan tetapi masih ada hasil kinerja yang belum

optimal dikarenakan kurangnya keterampilan yang dimiliki. Pentingnya kinerja dalam suatu organisasi yaitu untuk mencapai tujuan kerja secara efektif. Jika tenaga medis tidak bekerja secara efektif maka pasien akan merasa bahwa instansi tersebut kurang peduli dengan kesehatan pada pasiennya. Berikut adalah gambar diagram penilaian kinerja pada Puskesmas Margorejo Metro Selatan:



Gambar 1. Diagram Penilaian Kinerja Puskesmas Margorejo (Sumber Data: Tata Usaha Puskesmas Margorejo)

Dari data gambar di atas dapat dilihat bahwa pencapaian penilaian kinerja pegawai Puskesmas Margorejo belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi. Dapat dilihat bahwa instansi mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahunnya. pada tahun 2020 penilaian kinerja terealisasi sebesar 80% pencapaian tersebut tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, lalu pada tahun 2021 pencapaian kinerja mengalami kenaikan sebesar 10% pada posisi ini pencapaian kinerja menempati posisi tertinggi yaitu sebesar 90%. Kemudian ditahun berikutnya pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 2% yang disebabkan karena kurangnya kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai Puskesmas Margorejo.

Dengan begitu penilaian kinerja pada Puskesmas Margorejo dapat dikatakan kurang baik karena belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini, terjadi karena pimpinan Puskesmas Margorejo kurang memperhatikan kuantitas pegawai dalam pekerjaan atau pencapaian target

untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan begitu, Puskesmas Margorejo mengalami fluktuasi dimana keadaan tidak tetap dan selalu berubah yang menjadikan kinerja pada Puskesmas Margorejo menjadi kurang optimal. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Berikut ini merupakan tabel data absensi pegawai Puskesmas Margorejo Metro Selatan:

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Puskesmas Margorejo Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total		Realisasi Kehadiran	
			Tidak hadir	Hadir	Tidak Hadir (%)	Hadir (%)
Januari	40	25	15	985	1,5%	98,5%
Februari	40	23	38	882	4,3%	95,7%
Maret	40	26	42	998	4,2%	95,8%
April	40	23	34	886	3,8%	96,2%
Mei	40	25	52	948	5,5%	94,5%
Juni	40	24	50	910	5,5%	94,5%
Juli	40	25	99	901	11%	89%
Agustus	40	26	53	987	5,4%	94,6%

Sumber Data: Tata Usaha Puskesmas Margorejo

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa terjadi banyaknya jumlah ketidakhadiran untuk periode Januari – agustus 2023. Dari hasil persentase tersebut teridentifikasi bahwa jumlah ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan Juli yaitu sebanyak 11% atau sebanyak 99 ketidakhadiran. Ketidakhadiran pegawai disebabkan oleh adanya pegawai yang datang terlambat disertai dengan ketidakhadiran pegawai tanpa adanya keterangan, hal tersebut terjadi karena kurangnya kesadaran yang dimiliki setiap pegawai. Dengan pernyataan tersebut diketahui bahwa disiplin kerja yang terdapat pada pegawai Puskesmas Margorejo dapat dikatakan masih kurang baik dengan tingkat persentase ketidakhadiran yang cukup tinggi. Ketidakhadiran pegawai dapat mengakibatkan pelayanan pada puskesmas menjadi tidak efektif dan tidak efisien, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada pegawai tidak dapat di selesaikan secara optimal. Jika hal ini terus menerus

terjadi dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai menjadi tidak efektif dan dapat berdampak pada instansi.

Berdasarkan uraian diatas, pencapaian kinerja yang kurang baik disebabkan oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai kurang memadai sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai serta kurangnya kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai Puskesmas Margorejo. Baik atau buruknya pengalaman kerja dan disiplin kerja pada pegawai dapat dipengaruhi oleh semangat kerja. Dengan demikian semangat kerja digunakan sebagai variabel moderasi. Dari permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Puskesmas Margorejo Metro Selatan)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Pencapaian kinerja Puskesmas Margorejo belum dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
2. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat berpengaruh pada kinerja yang kurang optimal.
3. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Puskesmas Margorejo dalam meningkatkan target kinerja yang ingin dicapai.
4. Kurangnya semangat kerja seorang pegawai dapat mengakibatkan tingkat kedisiplinan kerja yang rendah.
5. Kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai terutama dalam hal kehadiran saat jam masuk kerja sehingga dapat mengakibatkan pelayanan menjadi tidak efektif.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Margorejo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Margorejo?

3. Apakah semangat kerja dapat memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Margorejo?
4. Apakah semangat kerja dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Margorejo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Margorejo.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Margorejo.
3. Untuk mengetahui apakah semangat kerja dapat memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Margorejo.
4. Untuk mengetahui apakah semangat kerja dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Margorejo.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih tentang pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan yang bisa dipertimbangkan bagi pihak instansi/perusahaan dalam kebijakan pengalaman kerja, disiplin kerja dan semangat kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

F. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, penelitian dilakukan di Puskesmas Margorejo yang beralamat Jl. Kapten Pier Tendean, Kel. Margorejo, Kec. Metro Selatan, Kota Metro. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi Puskesmas Margorejo.

G. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka penulis akan memaparkan secara sistematis ke dalam bab dan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup sesuai dengan judul dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini terdiri dari kajian literatur, penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB VII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN