

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan umum jangka panjang maupun tujuan khusus jangka pendek. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, organisasi perlu mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya. Manajemen berperan penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian penggunaan sumber daya ini agar tujuan organisasi dapat tercapai. Seperti yang dijelaskan oleh Pratama (2022), manajemen adalah proses mengarahkan seluruh usaha organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Para pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro harus mengikuti semua pedoman yang ditetapkan oleh manajemen. Salah satu aspek yang sulit untuk dipecahkan dalam organisasi adalah memastikan kerja karyawan yang efisien. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan keahliannya. Namun pada kenyataannya, tidak semua pegawai memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efektif apabila pegawai tersebut terampil dan kompeten serta memiliki motivasi kerja yang baik serta didukung oleh kesejahteraan pegawai yang mendorong pegawai untuk tetap produktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri pegawai. Dalam bekerja seorang pegawai tentunya menginginkan dan memperoleh sesuatu dengan yang diharapkannya. Salah satu bentuk keinginan yang diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja berupa insentif tambahan.

Menurut Imawati, L (2015:5) kesejahteraan pegawai (*employee's well-being*) dikonsepsikan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologis. Sedangkan Ni'mah, I, & Nasif, K (2016: 302), kesejahteraan pegawai adalah: balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya

untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktifitas kerjanya meningkat. Selain motivasi dan kesejahteraan pegawai lebih lanjut lagi ialah faktor semangat kerja pegawai yang dirasa masih perlu mendapat perhatian dari harapan yang dihasilkan untuk bekerja secara optimal dengan capaian yang maksimal.

Salah satu kendala utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Metro adalah kurang optimalnya pemberian motivasi dan kesejahteraan oleh pimpinan. Padahal, motivasi dan kesejahteraan merupakan faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan seringkali tidak konsisten dan kurang melibatkan pegawai. Penelitian oleh Mirza dan Atrizka (2018) serta Dewi, Idris, dan Rahim (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Setiap organisasi mempunyai keinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya dengan cara yang dituangkan dalam program peningkatan kinerja karyawan. Apresiasi atasan tidak maksimal, dapat ditunjukkan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target dalam jangka waktu tertentu dan tidak mendapat apresiasi dari atasan. Jika karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, ia akan mendapat sanksi dari atasannya karena tidak serius dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan lebih sering menunda-nunda daripada menyelesaikannya. Perilaku tidak produktif ini terjadi karena karyawan kurang dihargai dan diakui atas pekerjaannya. Bisa dibuktikan dengan tabel di bawah ini, mengenai capaian kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kota Metro 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil rekapitulasi capaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro

No	Kategori Penilaian	Penilaian Kuantitatif (%)	Tahun		
			2020	2021	2022
			Total Pegawai ASN	Total Pegawai ASN	Total Pegawai ASN
1	Sangat baik (Melebihi hampir seluruh Ekspetasi)	90-100	21	19	25
2	Baik (memenuhi Ekspetasi bahkan melebihi pada beberapa Ekspetasi)	85-90	20	20	23
3	Cukup baik (Menenuhi Ekspetasi dan perlu dievaluasi)	65-85	19	20	19
4	Kurang baik (Belum memenuhi Ekspetasi)	<65	20	21	13
Total			80	80	80

Sumber: Hasil Ringkasan Dokumentasi Dinas Kesehatan Kota Metro, 2023.

Merujuk hasil capaian penilaian kinerja bahwa jumlah dengan kategori penilaian (sangat baik) di tahun 2020 sebanyak jumlah pegawai 21, tahun 2021 menurun menjadi 19 pegawai, tahun 2022 meningkat menjadi 25 pegawai. Kategori penilaian (baik) tahun 2020 sebanyak 20 pegawai, dan tahun 2021 tetap 20 pegawai dan pada tahun 2022 meningkat 23 pegawai. Sedangkan penilaian kategori (cukup baik) tahun 2020 sebanyak 19 pegawai, di tahun 2021 meningkat sebanyak 20 pegawai dan pada tahun 2022 menurun lagi menjadi 19 pegawai. Kategori kurang baik pada tahun 2020 sebanyak 20 pegawai, sedangkan tahun

2021 meningkat sebesar 21 pegawai, dan di tahun 2022 menurun lagi menjadi 13 pegawai. Sehingga untuk mencapai kinerja yang tinggi, manajemen organisasi harus memperhatikan moral. Semangat kerja merupakan sikap mental yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat, lebih cepat dan lebih baik, semangat kerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi efisiensi kerja, sehingga pasti ada sebagian karyawan yang tidak puas atau mengeluh dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Atas dasar pemikiran peneliti maka penulis akan menguji kepada pegawai tentang penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Metro”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latarbelakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Fluktuasi kategori penilaian kinerja pegawai menunjukkan adanya dinamika yang kompleks dalam organisasi. Dengan melakukan analisis yang lebih mendalam dan mengambil tindakan yang tepat, organisasi dapat terus meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasinya.
2. Adanya ketidakstabilan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Metro setiap bulannya.
3. Belum optimalnya pencapaian dari pimpinan mengenai motivasi kerja dan kesejahteraan kepada ASN di Dinas Kesehatan Kota Metro
4. Semangat kerja dari ASN di Dinas Kesehatan Kota Metro sehingga mengakibatkan pegawai kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Metro?
2. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Metro?

3. Apakah secara simultan motivasi kerja dan kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Metro?
4. Manakah besaran pengaruh yang paling dominan antara motivasi kerja dan kesejahteraan mendominasi terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Sehingga tujuan dari riset ini ialah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Metro.
2. Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Metro.
3. Secara bersama-sama motivasi kerja, dan kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Metro.
4. Untuk mengetahui besaran pengaruh yang dominan antara motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan secara umum khususnya Motivasi, Kesejahteraan dan Etos Kerja mengenai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Metro.

2. Manfaat Praktisi

Hasil riset ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran dari apa yang harus dilakukan oleh instansi Dinas Kesehatan Kota Metro dan juga dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Sifat penelitian : Pengaruh

2. Subjek yang diteliti : Pegawai
3. Objek Penelitian : Motivasi dan Kesejahteraan
Terhadap Kinerja ASN di Dinas Kesehatan
Kota Metro
4. Tempat Penelitian : Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro
5. Waktu Penelitian : Tahun 2022/2023

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan garis besar tesis yang terdiri dari latar belakang masalah, indentifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Menerangkan tentang literatur pendukung, definisi-definisi motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, penelitian relevan, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Menceritakan tentang rancangan penelitian, objek dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian persyaratan instrumen, pengujian hipotesis regresi dan hipotesis statistik.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjawab tentang apa yang penulis jabarkan, konsepkan sebelumnya, sehingga menghasilkan hasil dari sebuah dugaan atau disebut hipotesis.

BAB V PENUTUP

Memberikan jawaban atas gambaran yang penulis utarakan melalui tulisan berupa kesimpulan serta saran untuk dijadikan acuan sebuah instansi/pemerintahan

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN