

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Wibowo (2014:7) Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Selanjutnya Sedarmayanti (2016:287) kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, misal: standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

Dalam kinerja terdapat implementasi dari rencana yang disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja tergantung pada kompetensi sumberdaya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya dorongan atau motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras, kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan setiap pegawai dan loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Seperti halnya dalam Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) Tilango yang menjadi tempat penelitian yang beralamatkan di JL.Rajawadi Palapa Desa Tilote, Kec Tilango. Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) tilango bergerak di bidang pelayanan kesehatan bagi masyarakat, juga sebagai salah satu pelayanan dasar dan terdepan di kec. Tilango, memberikan pelayanan rawat jalan dan rawat inap secara terpadu pada masyarakat dalam upaya untuk mengatasi masalah kesehatan serta meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Adapun yang menjadi visi "Masyarakat sehat

partisipasif dan profesionalisme pelayanan kesehatan". Pada kenyataannya, visi ini belum terealisasi dengan baik sesuai dengan harapan masyarakat

Hal ini terlihat melalui hasil kinerja pegawai yang kurang memuaskan dikarenakan adanya masyarakat yang sering mengeluh terhadap kinerja pelayanan yang ada di Puskesmas Tilango. Sehingga banyak menimbulkan konflik yang merugikan kedua belah pihak, kurangnya kesadaran diri dari setiap individu turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena merupakan salah satu aspek yang penting untuk menjalin kerja sama antara pegawai puskesmas atau medis dan masyarakat. Agar kinerja bisa dikerjakan dengan lebih baik kita harus memiliki motivasi dari dalam diri masing-masing atau disebut dengan motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional

Berikut pemaparan jumlah pegawai dan absen dari tahun 2014, 2015, 2016 sebagai berikut :

**Tabel 1.1.2**

**Berikut rekapan absen tahun 2014, 2015, 2016.**

| LOKASI                   | THN  | JML.<br>PEG<br>AWAI | DAFTAR HADIR PEGAWAI |    |    |     |   |        |        | PRESENTASE<br>KEHADIRAN<br>PEGAWAI/THN |
|--------------------------|------|---------------------|----------------------|----|----|-----|---|--------|--------|--|
|                          |      |                     | S                    | I  | A  | C   | T | T<br>L | T<br>B |  |
| PUSKESM<br>AS<br>TILANGO | 2014 | 50                  | 37                   | 6  | 20 | 121 | - | -      | 2      | 88 %                                   |
|                          | 2015 | 56                  | 18                   | 12 | 76 | 272 | - | -      | -      | 66,18%                                 |
|                          | 2016 | 59                  | 62                   | 20 | 64 | 136 | - | -      | -      | 77,9%                                  |

***Sumber data : Puskesmas Tilango Kab Gororntalo Tahun 2014, 2015, dan 2016***

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, menunjukan bahwa terdapat ketidakstabilan tingkat kehadiran pegawai pada setiap tahunnya, yang menyebabkan kinerja pegawai ikut menurun, hal ini dikarenakan belum maksimalnya penerapan motivasi dalam diri individu sehingga menimbulkan dampak yang kurang baik terhadap kinerja. Berdasarkan masalah yang ada

peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran diri pegawai terhadap absensi dimana kehadiran merupakan penunjang kinerja pegawai.
2. Masih ada pegawai yang tidak mengerjakan tugasnya sesuai dengan perintah yang telah diberikan.
3. Masih kurangnya inisiatif diri dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) Tilango.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) Tilango

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian adalah:

#### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

#### **2. Manfaat praktis**

Sebagai bahan masukan untuk perbaikan dan menentukan kebijakan selanjutnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.