

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Fenomena perubahan mendasar yang di manifestasikan dengan melahirkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan daerah dan Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terutama sekali untuk pegawai pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Perusahaan atau badan instansi pemerintah di tuntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses perusahaan di tentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indra Bastian (dalam Irham Fahmi 2014:226) "kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi

dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.”

Factor yang dapat mempengaruhi kinerja atau kinerja pegawai adalah factor komitmen atau perusahaan dimana pegawai itu bekerja. Komitmen kerja adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Kedisiplinan menjadi salah satu syarat untuk tercapainya hasil yang optimal dalam organisasi, baik organisasi bentuk formal maupun non formal sehingga dalam setiap peraturan instansi atau perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada. Hal ini dikarenakan untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Oleh karena itu faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai. karena hal itu merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan yang ada dengan kata lain tindakan disiplin yang digunakan oleh organisasi untuk member sanksi (*punishment*) para pegawai karena melanggar atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen dan disiplin kerja dari seorang pegawai dalam suatu perusahaan maupun lembaga turut serta dalam mempengaruhi kinerja pegawai selain adanya pengaruh dari budaya organisasi itu sendiri. Ini dikarenakan tanpa adanya komitmen kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang maksimal dalam menerima ataupun melaksanakan pekerjaannya, maka aktivitas yang akan maupun yang telah dijalani tidak akan pernah mencapai tingkat yang maksimal.

Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo merupakan salah satu penyelenggara pemerintahan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang kesehatan Provinsi Gorontalo. Sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi Gorontalo Tahun 2012-2017, Tujuan Pembangunan Kesehatan Provinsi Gorontalo adalah "Meningkatkan derajat Kesehatan Masyarakat". Tujuan tersebut diwujudkan dalam Visi, Misi, Strategi dan kebijakan pemerintah yang dijabarkan sesuai dengan amanat Undang-undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Jika pegawai memiliki komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif bagi organisasi seperti menurunnya produktivitas dan kualitas kerja. Berikut data capaian beberapa program dari dinas kesehatan provinsi Gorontalo yang belum sesuai target yang di harapkan:

Tabel 1.1
Data capaian kinerja bidang Kesehatan Masyarakat, Pengendalian
Penduduk dan KB Tahun 2016.

Sasaran	Indicator sasaran	2016	
		Target	Persen Capaian Kinerja
Meningkatnya kesehatan masyarakat gizi status dan	Angka Kematian ibu/100.000	102	20,10%
	Angka Kematian bayi/ 1.000 kelahiran hidup	12.8	83.59%
	Angka Kematian Neonatal/1.000 kelahiran hidup	8.90	61.82%
	Angka kematian balita/1.000 kelahiran hidup	16.20	98.77%
	Cakupan balita gizi buruk mendapat perawatan	100	100%
	Pravalensi kekurangan gizi (standar WHO,2005)	13.56	21.89%
	Presentase balita gizi buruk	3.34	45.61%

Sumber: Subag Perencanaan Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo Tahun 2016

Tabel 1.2
Data capaian kinerja bidang Kesehatan Masyarakat, Pengendalian
Penduduk dan KB Tahun 2017.

Sasaran	Indicator sasaran	2017	
		Target	Persen Capaian Kinerja
Meningkatnya kesehatan individu, keluarga, masyarakat dan lingkungan	Presentase persalinan di fasyankes	80	122.5%
	Presentase Ibu hamil kurang energy kronik	3.5	1.31%
	Presentase balita giji buruk	4.5	102%
	Pravalensi stunting	32	103%
Menurunnya angka kelahiran	Pravalensi pemakaian kontrasepsi	72	85.20%

Sumber: Subag Perencanaan Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo Tahun 2017

Tabel 1.3
Data capaian kinerja bidang Kesehatan Masyarakat, Pengendalian
Penduduk dan KB Tahun 2018.

Sasaran	Indicator sasaran	2018	
		Target	Persen Capaian kinerja
Meningkatnya kesehatan individu, keluarga, dan masyarakat dan lingkungan	Presentase ibu hamil yang mendapatkan pelayanan antenatal minimal 4 kali (k4)	75	73%
	Presentase kunjungan bayi	91	67,2%
	presentase kabupaten kota yang memiliki kebijakan PHBS dan CSR	60	100%
	Presentase kabupaten kota yang 40% desa/kelurahannya melaksanakan STBM	83,33	73,1%
Menurunnya angka kelahiran	Presentase PUS yang menjadi peserta KB aktif	74	42,4%

Sumber: <http://dinkes.gorontaloprov.go.id/dinkes-paparkan-capaian-program-2018-dan-program-2019>.

Berdasarkan data menunjukkan bahwa masih banyak program yang capaiannya tidak sesuai dengan target yang di harapkan. Dapat kita lihat bahwa capaian kinerja selama tahun 2016-2018 mengalami kenaikan di tahun 2017 dengan indikator sasaran yang belum memenuhi target hanya tersisa dua indikator. Sedangkan untuk tahun 2016 dan 2018 mengalami penurunan seperti yang dapat kita lihat pada table tersebut masing-masing hanya ada satu indikator yang capaiannya sesuai dengan target yang telah ditentukan dan indikator yang lainnya masih belum memenuhi target. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurang berkomitmenya setiap sub bagian terhadap apa yang sudah di rencanakan dan di targetkan dari awal.

Faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja dari pegawai, karena hal

tersebut merupakan salah satu factor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan yang ada. Namun, Hasil observasi awal peneliti dengan pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo Meskipun di kantor telah di sediakan alat fingerprint, Sebagian besar pegawai cenderung tidak melakukan fingerprint atau absen menggunakan sidik jari. Beberapa ada yang menyiasatinya dengan alasan sedang melaksanakan tugas lapangan atau sudah melewati batas waktu keterlambatan pegawai yakni jam 9 sehingga mereka menyiasati dengan membuat surat perintah tugas hal ini menegaskan bahwa masih kurangnya kedisiplinan para pegawai di Dinas Kesehatan. Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo tahun 2016-2018. Dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.4
Presentase Kedisiplinan Pegawai Tahun 2016-2018

NO	Bulan	2016		2017		2018	
		Disiplin	Tidak Disiplin	Disiplin	Tidak Disiplin	Disiplin	Tidak Disiplin
1	January	24.41%	75.58%	22.38%	77.60%	23.40%	76.59%
2	February	32,84%	67.15%	28.80%	71.19%	30.82%	69.17%
3	Maret	29.95%	70.05%	23.89%	76.10%	26.92%	73.07%
4	April	26,26%	73.74%	18.18%	81.81%	22.22%	77.77%
5	Mei	36.53%	63.46%	26.45%	75.55%	31.49%	68.50%
6	Juni	86.50%	13.50%	74.40%	25.59%	80.46%	19.53%
7	Juli	34.84%	65.15%	20.70%	79.29%	27.77%	72.22%
8	Agustus	38.33%	61.66%	22.27%	77.73%	30.25%	69.74%
9	September	43.97%	56.02%	25.79%	74.20%	34.88%	65.11%
10	Oktober	44.88%	55,11%	33.87%	66.12%	34,88%	65,11%
11	November	28.35%	71,64%	26.33%	73.66%	27,34%	72,65%
12	Desember	29,36%	70,63%	25.32%	74.67%	27.34%	72.65%

Sumber : Subag Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo 2016, 2017 dan 2018

Dari table dapat dilihat bahwa presentase kedisiplinan pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo menunjukkan bahwa pada tiap tahun selalu terjadi penurunan kedisiplinan selama beberapa persen, dengan presentase kedisiplinan terendah adalah bulan april 2017 dengan jumlah 18.18% dan presentase kedisiplinan tertinggi pada bulan juni 2018 dengan jumlah 86,50%. Dan yang lainnya rata-rata berada di bawah 50%. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai yang kurang optimal.

Penelitian ini akan merefleksikan penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi Indah Sari, 2018) dengan judul “Pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi” yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan 3.879. disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan tingkat signifikan 2.811. Dengan demikian hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan provinsi jambi. Sehingga dapat dijeaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdapat dalam diri pribadi atau individu pegawai dalam melaksanakan tugas mereka, melainkan juga terdapat faktor-faktor yang berasal dari luar dan dapat mempengaruhi tanggungjawab kerja para pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI GORONTALO”.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Berdasarkan data terlihat bahwa masih terdapat program yang capaiannya tidak sesuai dengan target yang di harapkan.
- 1.2.2 Masih ada pegawai yang sering datang terlambat
- 1.2.3 Beberapa pegawai tidak melakukan fingerprint atau absen dengan sidik jari
- 1.2.4 Dari segi kedisiplinan pegawai terlihat bahwa pegawai di dinas kesehatan provinsi masih kurang disiplin.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam pembahasan ini adalah:

- 1.3.1 Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
- 1.3.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
- 1.3.3 Apakah komitmen dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
- 1.4.3 Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan:

- 1.5.1 Bagi peneliti, diharapkan bias lebih mengembangkan wawasan dan pengetahuannya mengenai komitmen organisai, disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam dunia kerja.
- 1.5.2 Bagi organisasi/perusahaan, diharapkan bias lebih memahami pengaruh dari komitmen kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawainya.
- 1.5.3 Bagi masyarakat umum, diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang komitmen kerja dan disiplin kerja.