

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintergrasian tersebut.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Setiap kriteria kinerja yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa bagi kinerja. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dapat dilihat oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi.

Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dilihat secara real, faktor kedisiplinan memegang peranan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan atau organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi factor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang

tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat, maka dinas kesehatan diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan publik sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada bagian farmasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai indikator yang dijadikan standar penilaian kinerja karyawan yang akan dinilai setiap tahunnya, adapun indikator-indikator adalah sebagai berikut:

1. Persentase karyawan yang selalu hadir
2. Persentase karyawan dalam menangani masalah
3. Persentase karyawan dalam sikap pelayanan
4. Persentase karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya tentu tidak terlepas dari berbagai masalah, salah satunya adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan merupakan bagian penting dari penerapan peraturan perusahaan, salah satunya dapat dilihat dari jam kerja dan rekapitulasi keterlambatan karyawan dan absensi ketidakhadiran karyawan. Jam kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dalam 1 (satu) hari adalah 8 jam 30 menit kerja termasuk waktu istirahat. Adapun jam kerja tersebut adalah sebagai berikut:

Senin – Jum'at : Pukul 07.30 s.d Pukul 16.00 WIB
Istirahat : Pukul 12.00 s.d Pukul 13.00 WIB
Pukul 12.00 s.d Pukul 13.30 WIB
(hari jum'at).

Selama penulis melakukan observasi di perusahaan, seringkali ditemukan karyawan yang tidak disiplin dengan datang tidak tepat waktu, karyawan yang suka meninggalkan ruagannya tanpa izin, dan sistem absensi yang tidak sesuai dengan pekerjaan seperti apabila ada karyawan yang sedang dinas keluar tetap dinyatakan hadir di kantor atau perusahaan. Masalah yang terdapat pada karyasan tersebut bisa berdampak dengan terhambatnya pekerjaan di kantor atau perusahaan yang tidak selesai dengan tepat waktu.

Guna menciptakan kinerja karyawan yang efektif tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja tetapi juga harus melibatkan faktor motivasi yang juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama dan menjalankan kegiatannya dengan memberikan tunjangan dan promosi kerja guna meningkatkan motivasi kerja karyawan yang telah ditetapkan dan dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan terutama di bagian farmasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membahas mengenai penilaian motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan pada bagian farmasi oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN FARMASI PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah , Bagaimanakah motivasi kerja dan kinerja karyawan di bagian farmasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan?.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi ruang lingkup pembahasan dalam penulisan ini adalah, Bagaimanakah motivasi dan kinerja karyawan di bagian farmasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui motivasi dan kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Dari Penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis (bagi peneliti dan peneliti lain) dan manfaat praktis bagi perusahaan. Adapun manfaat tersebut antara lain:

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan ilmu telah di peroleh dalam perkuliahan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan dan kinerja pegawai.

1.4.2.2 Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian yang sejenis.

1.4.2.3 Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis ini, diharapkan dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dan masukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1.5 Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan di Jalan Dokter Muhammad Ali No. KM 3, Rw. 05, Pahlawan, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114 dan yang menjadi objek penelitian adalah usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di bagian farmasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis mengambil studi kasus pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan di Jalan Dokter Muhammad Ali KM 3, RW.5, Pahlawan, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

1.5.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik keseimpulannya. Jumlah populasi/karyawan pada Dinas Kesehatan Prov. Sumatera Selatan adalah berjumlah 178 orang.

1.5.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara tertentu. Sampel pada dasarnya di kelompokkan menjadi 2 yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan salah satu teknik *probability sampling*, yaitu *simple cluster*. Sample yang diambil dalam penelitian ini adalah para karyawan di perusahaan ini 178 orang. Sehingga penelitian ini menggunakan teknik

simple cluster sampling maka jumlah sampel yang ditetapkan menggunakan rumus slovin. Adapun rumus dari metode *Slovin* adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e= Persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di toleransi/diinginkan (0.05).

Sehingga jumlah sampel yang ditentukan pada penelitian laporan ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{178}{1 + 178 (0.05)^2}$$
$$n = \frac{178}{1 + 178 (0.0025)}$$
$$n = \frac{178}{1 + 0,445}$$

$$n = 123 \text{ responden}$$

1.6 Metode Pengumpulan Data

1.6.1 Riset Lapangan

Penulis mendatangi secara langsung Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan sekaligus bapak Teja Kusuma untuk menanyakan apa saja yang dihadapi, kebutuhan apa saja yang diinginkan, serta menanyakan sejarah perusahaan atau organisasi, profil kepala Dinas Kesehatan, jumlah pegawai, dan data-data yang diperlukan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam riset lapangan ini adalah:

1. Wawancara

Penulis melakukan wawancara langsung dengan salah satu karyawan sebagai karyawan Bagian Farmasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Observasi

Metode ini dilakukan dengan cara mengamati langsung di bagian Farmasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan untuk memperoleh keakuratan data yang dibutuhkan.

3. Kuisisioner/Angket

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

1.6.2 Riset Keputusan

Penelitian ini menggunakan kepustakaan sebagai sumber data penelitian. Peneliti berusaha mencari data dari berbagai literatur yang berhubungan dengan subjek yang penulis teliti, baik melalui perpustakaan maupun tempat lainnya.

1.7 Teknik Analisis Data

1.7.1 Metode Deskriptif Kualitatif

Penulis akan menggunakan kuisisioner yang akan disebarakan kepada karyawan dan dalam menarik kesimpulan dari penelitian, diambil dari persentase rata-rata tertinggi tanggapan responden yang dilihat dari indikator penelitian. Kemudian kesimpulan tersebut diperkuat dari hasil wawancara dan observasi di lapangan.

Setelah data dan semua bahan yang dibutuhkan terkumpul, penulis memisahkan dan melaporkan data tersebut menurut jenisnya dan di sajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Dalam penelitian ini data dianalisa secara deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran

secara umum mengenai variabel yang diteliti, kemudian di uraikan, dijelaskan berdasarkan data hasil penelitian.

1.7.2 Metode Deskriptif Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh melalui perhitungan dari jawaban responden dalam kuisioner berdasarkan alternatif jawaban yang ada pada Skala Likert. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, berikut pernyataan positif yang penulis gunakan dalam kuisioner.

- | | | | |
|------------------|------|---|---|
| a. Sangat Setuju | (SS) | = | 5 |
| b. Setuju | (S) | = | 4 |
| c. Ragu-ragu | (R) | = | 3 |
| d. Kurang Setuju | (KS) | = | 2 |
| e. Tidak Setuju | (TS) | = | 1 |

Untuk mengelolah data kuantitatif, penulis menggunakan perhitungan secara persentase yang digunakan untuk menghitung persentase jawaban responden dari indikator motivasi kerja pada kuisioner yang penulis bagikan pada perusahaan.

Menurut Yusi dan Idris (2013: 79), rumus persentase dan kriteria interpretasi skor adalah sebagai berikut:

$$IS = \frac{\sum \text{Skor Penelitian}}{\sum \text{Skor Ideal}} \times 100$$

Keterangan:

IS : Interpretasi Skor

Σ Skor Penelitian : Jawaban responden \times Bobot nilai

Σ Skor Ideal : Skala nilai tertinggi \times Jumlah responden

Hasil perhitungan persentase jawaban responden tersebut kemudian akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria interpretasi skor/angka yang telah ditemukan seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Interpretasi Skor/Angka

No	Skor/Angka(%)	Interpretasi
1	0-20	Sangat Tidak Baik
2	21-40	Tidak Baik
3	41-60	Sedang
4	61-80	Baik
5	81-100	Sangat Baik