

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini sumber daya manusia dengan berbagai potensi, bakat, dan kreativitas yang dimiliki oleh masing-masing individu merupakan sebuah aset yang sangat penting bagi kehidupan suatu organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam suatu organisasi, sebaik-baiknya program yang dibuat oleh suatu organisasi akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi tersebut (Hasibuan, 2000). Dalam usaha untuk tercapainya tujuan suatu organisasi permasalahan yang dihadapi juga menyangkut masalah pegawai (sumber daya manusia). Oleh karena itu organisasi harus mampu untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi-potensi sumber daya manusianya agar keberhasilan dalam suatu organisasi dapat tercapai dengan baik (Hapsari, 2015).

Pelayanan yang terbaik, tidak bisa dilepas dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang konkret, dapat diamati dan dapat diukur (Rivai dan Sagala, 2009). Secara umum kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi itu sendiri. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil

yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu (Maulana *et al*, 2015).

Dengan kata lain kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga organisasi perlu untuk mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik terhadap para pegawai agar dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai. Semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan organisasi terhadap pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada suatu organisasi (Shahzadi, Javed *et al*, 2014).

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang dilakukan seseorang untuk mendorong agar melakukan kegiatan semaksimal mungkin (Robbins, 2006). Seseorang yang memiliki motivasi yang cenderung rendah akan menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Dalam motivasi terdapat 2 (dua) faktor, dua faktor tersebut yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor instrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang.

2. Faktor ekstrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut, terutama dari organisasi tempat bekerja.

Organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi publik yang dibentuk dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi tidak dapat dipisahkan dengan pegawai sebagai modal dasar bagi organisasi untuk menjalankan kelangsungan hidup organisasi. Kelangsungan hidup organisasi harus didukung juga oleh kinerja pegawai.

Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sehingga kualitas sumber daya manusia yang ada harus ditingkatkan agar pelaksanaan tugas yang diberikan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap saat ini dipimpin oleh Kepala Dinas yang didampingi oleh Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, serta staff - staff yang ada di dalamnya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut sebuah organisasi dituntut untuk memberikan motivasi agar pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsi dengan baik sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan permasalahan yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap yaitu instansi terkait belum maksimal dalam memberi motivasi, dorongan kepada para pegawai dan kurangnya perhatian atasan terhadap pegawai yang diduga menyebabkan pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk

menyelesaikan pekerjaan mereka. Faktor kondisi lingkungan juga menyebabkan kurangnya motivasi terhadap kinerja pegawai, yaitu ruangan kerja yang terbuka dan meja yang berdempetan sehingga pegawai merasa sempit. Selain itu menurunnya kinerja pegawai juga dapat disebabkan oleh rendahnya dorongan dan motivasi dalam diri sendiri yang dapat dilihat pada saat jam kerja banyak para pegawai yang meninggalkan ruangan kerjanya dan melakukan percakapan dengan pegawai lainya sehingga pekerjaan mereka tidak terselesaikan dengan baik.

Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap mengenai pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang menjadi dasar dilakukanya penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah ?

## **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus dan spesifik maka batasan variabel yang akan di teliti adalah:

## 1. Motivasi

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2011):

### a. Motivasi Instrinsik

Motivasi Instrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang.

### b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

## 2. Kinerja Pegawai

Kinerja dianggap sebagai apa yang dilakukan pegawai, kinerja pegawai melibatkan kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja, bermanfaat, ketepatan waktu dan perilaku kerja (Shahzadi, Javed *et al*, 2014).

### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah.

## 1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi :

### 1. Kontribusi Teoritis

Kontribusi teori penelitian ini adalah agar dapat menjadi referensi, pelengkap, dan sumbangan konseptual pada penelitian sejenis, serta memperkaya penelitian sejenis.

### 2. Kontribusi Praktik

Sebagai saran untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah dalam menyelesaikan tugas yang di berikan.

## 1.6. Sistematika Penulisan

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang teori-teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis yang diperoleh melalui studi pustaka yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen penelitian dan metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA**

Berisi mengenai hasil dari data yang sudah diolah dengan menggunakan beberapa metode yang sesuai untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis yang muncul. Bab ini juga berisi tentang pembahasan dari hasil data yang sudah diolah.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan, implikasi manajerial, saran, dan keterbatasan penelitian.