

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam organisasi pemerintahan, tuntutan akan pelayanan menjadi semakin besar bersamaan dengan perkembangan masyarakat. Pemerintah merupakan suatu system dimana bagian yang satu dan yang lain saling beriteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pemerintahan. Sumber daya manusia adalah manusia dapat berfikir untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dalam pekerjaannya. Pada setiap organisasi ingin memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain. Untuk menciptakan kualitas sumber daya yang unggul maka diperlukan pelatihan dan pengembangan pegawai agar dapat mengasah kemampuan pegawai negeri sipil. Selain pelatihan negeri sipil juga perlu mengasah kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pegawai sehingga segala pekerjaan dan pelayanan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini disalah satu Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada instansi tersebut sangat

berpengaruh terhadap tujuan pelaksanaan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan. Hal ini bisa dilihat dari tingkat pencapaian kinerja Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah yang dicapai. Sementara komitmen organisasional, *Quality of Work Life (QWL)*, dan kepuasan kerja merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya.

Fenomena yang ada dilingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang diterapkan oleh instansi untuk mengetahui pencapaian kinerja pelayanan terhadap Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Salah satu indikator pengukuran kinerja adalah dengan cara pengukuran apakah tercapai atau tidaknya target kinerja pelayanan dengan realisasinya. Kinerja Dinas Kesehatan secara kusus dapat dilihat melalui capaian beberapa indicator yang perkembangannya disajikan tiap 3 tahun. Capaian kinerja Dinas Kesehatan kurun waktu 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah**  
**Tahun 2014-2016**

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi	Target			Realisasi		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016
1.	Cakupan kunjungan ibu Hamil	100%	100%	100%	93,11%	93,05%	93,27%
2.	Cakupan pertolongan persalinan Nakes	100%	100%	100%	99,17%	98,09%	98,00%
3.	Cakupan neonatal resti/ komplikasi yang ditangani	100%	100%	100%	83,32%	87,63%	86,27%
4.	Cakupan kunjungan Bayi	100%	100%	100%	96,34%	97,55%	98,58%
5.	Cakupan Desa/ kelurahan	100%	100%	100%	99,69%	99,95%	99,71%
6.	Cakupan Balita gizi buruk mendapat	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7.	Cakupan peserta KB aktif	100%	100%	100%	78,56%	78,24%	77,87%

*Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah 2016*

Berdasarkan table diatas dapat dilihat dari hasil pencapaian kinerja pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah target yang ditentukan sudah mencapai 100% sedangkan realisasinya belum sepenuhnya mencapai 100% kecuali pada cakupan balita gizi buruk mendapat perawatan. Kinerja pegawai

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah kurang optimal dilihat dari masih adanya target yang belum tercapai. Fenomena yang ada seharusnya dengan sumber daya yang professional seharusnya target kinerja akan tercapai. Setiap instansi pemerintahan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Karena sering kali instansi pemerintah menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Bukan itu saja, kunci untuk mencapai keberhasilan tersebut tentu tak lepas dari kinerja pegawai didalamnya, karena kinerja pegawai juga berperan penting demi terwujudnya suatu organisasi.

Selain fenomena diatas, terdapat juga beberapa penelitian yang meneunjukkan *research gap* mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian mengenai Komitmen Organisasional dilakukan oleh Mamik (2010) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan merupakan variable yang dominan. Didukung juga dari hasil penelitian oleh Fauzan dan Sumiyati (2014) menyatakan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri di Cirebon. Hasil berbeda dengan penelitian yang dilakukan Bodroastuti dan Ruliaji (2016)

menyatakan bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Ritra Cargo Indonesia.

Dalam penelitian yang dilakukan Nahdluddin dan Maftuhah (2015) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Christiadi, Ferdiand, dan Stepanus (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negative dan tidak signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Tobing (2009) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara sedangkan Abidin Menyatakan berpengaruh tidak signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena masalah dan research gap pada penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda tentang komitmen organisasional, *quality of work life (qwl)*, dan kepuasan kerja tersebut, maka penelitian ini mengkaji tentang PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, *QUALITY OF WORK LIFE (WQL)* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.?

2. Apakah *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Merumuskan Tujuan Penelitian.**

1. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk menguji pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk menguji kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh fakta teruji yang menjelaskan yang menjelaskan pengaruh komitmen organisasional, *Quality of Work Life (QWL)*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari peneliti ini adalah :

#### **1.4.1. Manfaat Praktis**

1. Bagi pembaca diharapkan dapat memberikan informasi mengenai factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Bagi instansi diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang berguna sebagai bahan pertimbangan dalam

pengambilan keputusan dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti merupakan sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama duduk dibangku kuliah pada masalah yang nyata, yaitu masalah-masalah yang terdapat dalam instansi.