

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Kelangsungan sebuah perusahaan juga tidak lepas pada kinerja pegawai yang baik, kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai diantaranya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya yaitu tingkat pendidikan dan motivasi kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Kinerja pegawai harus menjadi fokus utama perusahaan untuk mengetahui kemampuan pegawainya, karena kinerja pegawai akan berhubungan langsung terhadap kinerja perusahaan. Semakin baik kinerja pegawai akan mampu membawa perusahaan kearah yang lebih baik.

Puskesmas merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan dengan memfokuskan pada upaya preventif serta promotif agar tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang semakin tinggi. Puskesmas merupakan suatu kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan sehingga dapat dijangkau dan diterima oleh masyarakat dengan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan

yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Depkes RI, 2009).

Puskesmas Buleleng 1 adalah puskesmas yang berada di kota Singaraja yang menaungi 16 desa / kelurahan, yaitu Sari Mekar, Beratan, Liligundi, Paket Agung, Banjar Tegal, Banyuasri, Kaliuntu, Kampung Anyar, Kampung Baru, Kampung Bugis, Kampung Kajanan, Banjar Bali, Banjar Jawa, Atina, Kendran, dan Kampung Singaraja. Puskesmas Buleleng 1 memiliki jumlah pegawai yang berstatus tetap sebanyak 52 pegawai yang terdiri dari Dokter Umum, Perawat, Bidan, SKM, Kesling, Ahli Gizi, Apoteker, Lab Medik, Dukungan Manajemen. Banyaknya desa yang dilayani oleh Puskesmas Buleleng 1 serta program kerja yang dimiliki, tentunya akan menuntut kerja sama seluruh lapisan serta kinerja yang baik agar semua program dapat berjalan dengan baik serta terlaksana sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai, salah satunya adalah tingkat pendidikan dan motivasi kerja pegawai.

Kinerja pegawai pada Puskesmas Buleleng 1 terbilang rendah. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan observasi awal menggunakan kuesioner awal dengan mengambil sampel sebanyak 10 pegawai. Berikut hasil kuesioner pegawai tetap Puskesmas Buleleng 1 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil Observasi Awal Kinerja Pegawai Tetap pada Puskesmas Buleleng 1

No	Nama Pegawai	Kinerja Pegawai Tetap						Total Skor	Kategori
		Hasil Kerja		Sikap Kerja		Proses Kerja			
		1	2	3	4	5	6		
1	Putu Dewi Wirayani Giri	3	2	3	3	2	2	15	Rendah
2	Kadek Erna Risawati	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
3	Nengah Suantara	2	2	2	3	3	3	15	Rendah
4	Ni Luh Putu Suseni	2	3	2	3	2	3	15	Rendah
5	I Putu Okayasa	3	2	2	2	2	3	14	Rendah
6	Luh Putu Mega Puspita Pertami	3	3	2	2	2	2	14	Rendah
7	Kadek Sudarsini	3	2	2	3	2	2	14	Rendah
8	Kadek Tini Puspaningrum	3	3	2	3	2	2	15	Rendah
9	Nidya Farhana	3	2	3	2	2	2	14	Rendah
10	Kadek Yuli Astini	2	2	3	2	3	2	14	Rendah
Total		49		48		45		142	Rendah

Sumber: Lampiran 1

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terlihat bahwa dari 10 sampel pegawai tetap yang menjadi responden, semuanya berada pada kategori rendah dengan total skor jawaban 142 dan rentang skor yang diperoleh 120–170. Dimana pada aspek kinerja pegawai tersebut aspek proses kerja mendapatkan perolehan skor paling rendah dengan skor jawaban 45, serta dari kesepuluh responden tersebut dapat dikatakan kinerja pegawai rendah. Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata kinerja pegawai pada Puskesmas Buleleng 1 rendah, sehingga dapat mengakibatkan Puskesmas Buleleng 1 mengalami penurunan pada kinerja pegawainya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Rivai (2009) menyatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai yang ditimbulkan dari motivasi dan tingkat pendidikan yang memadai dalam upaya perusahaan (kantor) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga ditegaskan oleh hasil

penelitian empirik dari Vionita (2013) mengatakan tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan seperti ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui perbaikan kinerja. Perbaikan kinerja ini harus dilakukan karena adanya kesesuaian antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Rendahnya tingkat pendidikan pegawai pada Puskesmas Buleleng 1 sehingga memungkinkan para pegawai bekerja tidak optimal. Rendahnya tingkat pendidikan pegawai dapat dibuktikan dengan pendidikan formal pegawai. Data mengenai tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan Pegawai Puskesmas Buleleng 1

No	Nama Pegawai	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan Pegawai	Kualifikasi Tingkat Pendidikan yang dibutuhkan	Kategori Tingkat Pendidikan
1	Putu Dewi Wirayani Giri	Pengadministrasian Umum	S1 Akuntansi	D3 Akuntansi	Sesuai
2	Kadek Erna Risawati	Pengadministrasian Umum	S1 Akuntansi	D3 Akuntansi	Sesuai
3	Nengah Suantara	Pengadministrasian Umum	SLTA	D3 Akuntansi	Tidak sesuai
4	Ni Luh Putu Suseni	Pengadministrasian Umum	SLTA	D3 Akuntansi	Tidak sesuai
5	I Putu Okayasa	Pengadministrasian Umum	SLTA	D3 Akuntansi	Tidak sesuai
6	Luh Putu Mega Puspita Pertami	Admin	S1 Akuntansi	D3 Akuntansi	Sesuai
7	Kadek Sudarsini	Admin	SLTA	D3 Akuntansi	Tidak sesuai
8	Kadek Tini Puspaningrum	Admin	SLTA	D3 Akuntansi	Tidak sesuai
9	Nidya Farhana	Admin	SLTA	D3 Akuntansi	Tidak sesuai
10	Kadek Yuli Astini	Admin	SLTA	D3 Akuntansi	Tidak sesuai

Sumber: Puskesmas Buleleng 1

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dua pegawai pada bagian pengadministrasian umum memenuhi standar pendidikan pada Puskesmas Buleleng 1 (D3 akuntansi) karena pegawai memiliki pendidikan S1 akuntansi dan tiga pegawai yang berada pada bagian pengadministrasian umum tidak memenuhi standar pendidikan pada Puskesmas Buleleng 1 karena pegawai berpendidikan SLTA. Sedangkan pada bagian admin, hanya satu pegawai yang memenuhi Puskesmas Buleleng 1 yaitu D3 akuntansi. Pegawai tersebut memiliki pendidikan S1 akuntansi. Empat pegawai tidak memenuhi standar pendidikan Puskesmas Buleleng 1 (D3 akuntansi) karena pegawai berpendidikan SLTA. Hal ini sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Hal ini dipertegas dengan hasil penelitian dari Mahamit (2013) mengatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Sudarman (2022) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain dari pada variabel tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai yaitu kurangnya motivasi kerja pegawai. Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan semua orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi guna mempertahankan usaha. Berdasarkan hasil observasi awal, adapun hasil kuesioner awal motivasi kerja pegawai tetap Puskesmas Buleleng 1 dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Observasi Awal Motivasi Kerja Pegawai Tetap pada Puskesmas Buleleng 1

No	Nama Pegawai	Motivasi Kerja				Total Skor	Kategori
		Gaji	Rekan Kerja	Promosi Jabatan	Kondisi Kerja		
1	Putu Dewi Wirayani Giri	3	2	3	2	10	Rendah
2	Kadek Erna Risawati	3	2	3	3	11	Rendah
3	Nengah Suantara	3	3	2	3	11	Rendah
4	Ni Luh Putu Suseni	3	2	2	2	9	Rendah
5	I Putu Okayasa	2	2	3	2	9	Rendah
6	Luh Putu Mega Puspita Pertami	2	2	3	3	10	Rendah
7	Kadek Sudarsini	3	3	2	2	10	Rendah
8	Kadek Tini Puspaningrum	3	2	3	2	10	Rendah
9	Nidya Farhana	2	3	2	2	9	Rendah
10	Kadek Yuli Astini	3	3	2	2	10	Rendah
Total		27	24	25	23	99	Rendah

Sumber: Lampiran 2

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari 10 sampel pegawai yang menjadi responden, semuanya berada pada kategori rendah dengan total skor jawaban 99 dan rentang skor yang diperoleh 80 – 110. Pada dimensi kondisi kerja pegawai mendapatkan nilai terendah yaitu 24, dimana rekan kerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai pada Puskesmas Buleleng 1, sehingga menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja yang menyebabkan kinerja pegawai menurun dan tidak tepat waktu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009: 76) menyatakan jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja yang rendah disebabkan karena motivasi kerjanya yang rendah. Hal ini dipertegas dengan hasil penelitian dari Saraswati (2011) mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Cahya (2021) memiliki hasil yang berbeda yakni bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Puskesmas Buleleng 1, dimana tingkat pendidikan pegawai tidak sesuai dengan SOP dan motivasi kerja pegawai rendah yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini sejalan dengan pendapat Stoner dalam Soekidjo (2009) menyatakan bahwa kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kemampuan, dimana kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan. Hasil penelitian empirik dari Vionita (2013) mengatakan tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Buleleng 1.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut.

- (1) Pencapaian kinerja pegawai pada Puskesmas Buleleng 1 dikategorikan rendah. Hal ini dilihat dari hasil kuesioner awal dimana dari kesepuluh responden tersebut dikategorikan rendah dalam kinerjanya.
- (2) Rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai sehingga menyebabkan kinerja pegawai rendah pada Puskesmas Buleleng 1.
- (3) Motivasi kerja yang diberikan perusahaan dirasakan pegawai tergolong rendah. Hal ini dilihat dari hasil kuesioner awal dimana dari kesepuluh responden tersebut dikategorikan rendah dalam motivasi kerja pegawai tetap pada Puskesmas Buleleng 1.

- (4) Terdapat kesenjangan beberapa hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah diatas, untuk menghindari terjadinya pembahasan masalah yang cukup luas, maka penelitian ini membatasi variabel penelitian dengan menggunakan satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Pada variabel terikat digunakan kinerja pegawai, serta pada variabel bebas menggunakan tingkat pendidikan dan motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Buleleng 1.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- (1) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Buleleng 1?
- (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Buleleng 1?
- (3) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Buleleng 1?
- (4) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Puskesmas Buleleng 1?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh penjelasan teruji mengenai pengaruh sebagai berikut.

- (1) Tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Buleleng 1.
- (2) Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Buleleng 1.
- (3) Tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Buleleng 1.
- (4) Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Puskesmas Buleleng 1

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun dua manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa saran untuk Puskesmas Buleleng 1 dalam meningkatkan tingkat pendidikan dan motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.