

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Aparatur Negara Republik Indonesia terdiri dari pegawai aparatur sipil Negara (ASN), anggota Polri, dan anggota TNI. Semuanya merupakan modal Bangsa dan Negara yang harus selalu dijaga dengan baik, dikembangkan, dan dihargai. Manajemen sumber daya aparatur sipil negara merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan pemerintahan negara yang bertujuan untuk membantu dan mendukung seluruh sumber daya manusia aparatur sipil negara untuk merealisasikan seluruh potensi mereka sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara. Saat ini telah ada perubahan paradigma pengelolaan sumber daya dari perspektif lama manajemen kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru yang menekankan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Pegawai ASN dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan nasional. Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN. Tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui

pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Perubahan paradigma ini memerlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia aparatur negara agar selalu maju dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dan pembangunan selaras dengan berbagai tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia.

Kinerja aparatur negara menjadi tujuan utama dalam perubahan paradigma sesuai dengan harapan dan tuntutan masyarakat akan perbaikan pelayanan birokrasi pemerintahan, dimana setiap unsur organisasi pemerintahan dituntut secara cepat dan tepat dalam melakukan pelayanan publik.

Rantai birokrasi pelayanan publik yang panjang dan biaya yang mahal untuk pengurusan ijin bisnis baru, lisensi, pembayaran pajak dan lain-lain adalah salah satu lemahnya kinerja aparatur negara di bidang pelayanan saat ini. Masih rendahnya kualitas pelayanan publik tersebut disebabkan oleh beberapa hal. Meskipun mentalitas birokrat telah berubah dari mentalitas penguasa menjadi mentalitas pelayan masyarakat, perubahan itu diyakini belum cukup meluas di kalangan birokrasi. Sebagian besar birokrat kita masih belum menempatkan masyarakat sebagai pemilik kedaulatan yang harus dipenuhi hak-haknya. Selanjutnya, manajemen pelayanan publik masih perlu pembenahan. Sebagian besar unit pelayanan publik belum menerapkan standar pelayanan minimal, yang secara jelas dan transparan memberitahukan hak dan kewajiban masyarakat sebagai penerima layanan publik. Di samping itu, sistem manajemen pelayanan publik belum banyak memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan pelayanan publik yang cepat, murah, transparan, dan akuntabel. Sistem evaluasi kinerja pelayanan publik juga masih lemah dalam mendorong kinerja pelayanan.

Penerapan manajemen aparatur yang berbasis kinerja diharapkan juga dapat diterapkan dengan baik dan berhasil di Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto yang disingkat RSPAD Gatot Soebroto yang berkedudukan di bawah Direktorat Kesehatan Angkatan Darat (Ditkesad) yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pelayanan perumahsakitan tertinggi di jajaran Angkatan Darat

dengan sumber daya manusia terdiri dari anggota TNI, pegawai ASN dan pegawai RSPAD Gatot Soebroto sendiri. Untuk mewujudkan tugas pokok tersebut dalam struktur organisasinya dibantu oleh beberapa unsur pelayanan. Salah satu unsur pelayanan dalam organisasi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad adalah Sekretariat yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang pengamanan, pelayanan administrasi, personel, logistik dan urusan dalam serta kemarkasan dituntut memberikan kinerja yang tinggi, sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya guna dan berhasil guna mulai dari sumber daya manusia ditingkatan yang paling bawah sampai yang berada ditingkat atas memiliki kedudukan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang memiliki kemampuan dan kapabilitas dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya tugas harian tetapi juga mampu menciptakan program-program baru dan inovatif. Sumber daya manusia yang berkualitas juga perlu didukung sarana dan prasarana yang memadai berupa alat-alat kerja, mesin-mesin yang dapat mempermudah pekerjaan dan lingkungan kerja yang dapat membuat nyaman sumber daya manusia bekerja.

Selama ini sumber daya manusia yang ada belum sesuai dengan spesialisasi kerja, sehingga ketika ditempatkan, kinerjanya hanya sebatas tugas yang dibebankan tanpa memberikan kontribusi serta inovasi yang lebih dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Sarana dan prasarana yang tersedia belum optimal dan beberapa bagian lingkungan kerja kurang nyaman, sehingga kinerja pelayanan belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja pegawai yang belum optimal dapat diketahui dari kesalahan-kesalahan dalam pengetikan surat di bagian administrasi karena kurang ketelitian dan kurang kemampuan dalam menggunakan komputer, lambatnya perbaikan kendaraan yang sifatnya pemeliharaan rutin karena terbatasnya tenaga montir dan peralatan montir yang ada kurang mendukung. Hal ini setiap periode selalu terjadi sebagai akibat dari kesalahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kemampuan kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Kemampuan kerja karyawan merupakan kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam tugas yang ada dalam pekerjaannya. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan atau menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Dengan demikian kemampuan kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi sangat penting artinya bagi peningkatan kinerja organisasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diharapkan. Motivasi dipercaya memiliki hubungan yang erat dengan semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan tercemin pada semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat dipastikan karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi suatu organisasi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena dengan didukung lingkungan kerja atau sarana dan prasarana yang tersedia dan kondusif akan menciptakan ketenangan kepada karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan kinerja organisasi tercapai.

Realitas yang ada saat ini di jajaran Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mengakibatkan belum tercapainya kinerja pegawai dan pegawai sering mengalami kelelahan baik fisik maupun non fisik, merosotnya semangat kerja yang diakibatkan beban kerja yang sangat berat.

Tidak meratanya kemampuan kerja pegawai, kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mendorong pegawai untuk tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan tepat pada waktunya dan tidak sesuai yang diharapkan karena pegawai menjalankan tugasnya menjadi hanya sekedar rutinitas.

Masalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang membuat kinerja pegawai di jajaran Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan, dan mengingat pentingnya kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam hubungannya meningkatkan kinerja pegawai di jajaran Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad, maka penulis ingin mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian dengan judul **"Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad"**.

I.2 Pembatasan Masalah

Dari berbagai faktor yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah menunjukkan berbagai kemungkinan yang diperkirakan memiliki keterkaitan satu sama lain. Agar penelitian ini lebih memiliki fokus yang jelas, maka penulis dalam penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diperkirakan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di jajaran Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian, sebagai berikut :

- a. Apakah Kemampuan Kerja ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad ?
- b. Apakah Motivasi Kerja ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad ?
- c. Apakah Lingkungan Kerja ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad ?
- d. Apakah Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja ada pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad ?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

a. Tujuan Penelitian.

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.
- 2) Untuk mengetahui faktor yang paling dominan memberikan peranan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.

b. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

- 1) Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Manfaat praktis, yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:
 - a) Bagi instansi, penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan kebijakan Pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berhubungan dengan Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.
 - b) Bagi pegawai di lingkungan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih optimal.
 - c) Bagi penulis dapat menambah wawasan berfikir, menambah ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

- d) Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

