

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi instansi pemerintah untuk tetap bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai (*employee performance*) dalam sebuah instansi yakni salah satu faktor yang diharapkan untuk dapat mendukung tercapainya tujuan instansi tersebut (Akbar, 2018). Pegawai yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban instansi dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup satu instansi. Beberapa penelitian terdahulu bahwa kinerja menjadi bagian dalam kelangsungan hidup bagi instansi.

Kinerja dapat dipengaruhi faktor internal, seperti kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan motivasi yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Dalam melaksanakan tugasnya oleh Dinas Kesehatan didukung oleh kinerja karyawannya yang profesional, integritas, komitmen yang tinggi, memiliki keterampilan yang memadai dan moral yang baik.

Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan salah satu kebutuhan dasar yang diperlukan setiap orang saat ini dimana teknologi semakin maju, lingkungan cepat berubah dan pengetahuan berkembang sangat cepat sudah seharusnya pendekatan mutu pelayanan terpadu berorientasi pada kepuasan pasien menjadi strategi utama bagi organisasi kesehatan di Indonesia.

Dinas Kesehatan sebagai pusat pelayanan kesehatan mempunyai dua fungsi yaitu fungsi pelayanan public dan fungsi pelayanan klinis atau medical. Indikator kualitas pelayanan di Dinas Kesehatan dapat tercermin dari persepsi pasien atas pelayanan kesehatan yang diterima. Dari persepsi ini, pasien dapat memberikan penilaian kualitas pelayanan. Pelayanan kesehatan yang diberikan Dinas Kesehatan merupakan pelayanan menyeluruh yang meliputi pelayanan kuratif (pengobatan), preventif (pencegahan), promotif (peningkatan kesehatan dan rehabilitative (Pemulihan kesehatan). Pelayanan tersebut di tujukan kepada semua penduduk dengan tidak membedakan jenis kelamin golongan dan umur, sejak dari pembuahan dalam kandungan sampai tutup usia, (Effendi, 2017).

Untuk mencapai kinerja pegawai yang dipersyaratkan tersebut, maka seorang pimpinan atau manajer dituntut untuk dapat melaksanakan manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga dapat mewujudkan/menciptakan kepemimpinan, komitmen organisasi yang baik dan kondusif.

Dalam kaitan ini di ketemukan data/fakta bahwa terdapat indicator kinerja Dinas Kesehatan yang merupakan indicator kinerja sebagai dasar pelaksanaan tugas dan fungsi pimpinan dan pegawai menghadapi permasalahan dan tantangan kedepan yang bertolakbelakang pada visi misi pemerintah Nias Selatan yang berorientasi pada output pelayanan yang harus dicapai, seperti ketidaksiplinan pegawai terhadap jam kerja, tugas dan tanggungjawab yang masih kurang, pelayanan yang kurang maksimal, dan program kegiatan yang belum berjalan dengan baik. Dan fakta lain yang penulis dapatkan bahwa tugas kepemimpinan pada Dinas Kesehatan yang kurang pengawasan internal terhadap pegawainya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi yang dilakukan seseorang dalam mengelolah anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasinya, kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang bisa kita sebut sebagai pemimpin. Untuk mendukung perubahan serta pengembangan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan dari setiap individu baik dari tingkat terendah maupun dari tingkat tertinggi didalam lingkungan organisasi. Dalam hal ini pemimpin sebagai tingkat tertinggi dalam organisasi harus menjadi teladan perubahan kearah yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu menjadi penggerak serta motivator yang mendorong perubahan serta pengembangan organisasi (Irvan Maulana, Rita Rahmawati, 2017).

Pengawasan internal adalah upaya yang komprehensif dalam membangun sistim pengendalian intern pemerintah melalui pembangunan budaya dan etika manajemen yang baik, analisis dan pengolahan resiko. Pengawasan internal bertujuan menilai system pengendalian manajemen, efisien dan epektifitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang undangan dalam rangka perbaikan atau peningkatan kinerja Dinas Kesehatan,

Dan tentu pada Dinas Kesehatan membutuhkan komitmen organisasi/pegawai dalam menjalankan kegiatan tersebut dan bagaimana memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Komitmen pegawai pada organisasi yakni lebih sekedar suatu tahap loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja yang mana anggota-anggota organisasi mengekspresikan kepeduliannya pada kesuksesan dan kesejahteraan organisasi. Komitmen adalah manifestasi sehari-hari atas nilai dan tradisi yang ada dalam organisasi. Hal tampak pada perilaku pegawai, harapan mereka terhadap organisasi dan rekan kerja, serta keadaan yang dikatakan normal yang ditunjukkan oleh pegawai pada saat mereka melaksanakan tugas, manifestasi dalam kegiatan, jadi, komitmen organisasi merupakan komponen penting dalam keberhasilan kinerja organisasi/pegawai, karena unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok.

Ketangguhan suatu organisasi baik itu pemerintah, bisnis maupun masyarakat dapat ditelusuri dan bermuara pada kepemimpinan yang mampu memberikan komitmen yang benar dan menarik dalam keikutsertaan pegawai dalam pengambilan keputusan sehingga memiliki pondasi yang kuat seperti rasa ikut memiliki, rasa tanggungjawab dalam organisasi. Apabila komitmen atas dan bawahan tinggi terhadap pemikiran konsep dan gagasan maka akan mendatangkan hasil optimal bagi organisasi.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenal tujuan organisasinya. Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yang saling berhubungan, yakni komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu Dinas terbesar di daerah Kabupaten Nias Selatan, dimana dalam pengelolaannya perlu memperhatikan pentingnya isu-isu dalam organisasi, seperti pegawainya yang tidak disiplin waktu, tugas dan tanggungjawab masih kurang, pelayanan yang masih belum maksimal, program yang masih belum berjalan dengan baik yang akan melemahkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan yang buruk.

Berdasarkan latar belakang dan mengingat pentingnya kepemimpinan, pengawasan internal, komitmen pegawai di Dinas Kesehatan, maka tujuan penelitian untuk melihat ***ANALISIS FAKTOR FAKTOR KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN INTERNAL DAN KOMITMEN PEGAWAI YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN NIAS SELATAN.***

Penulis tertarik mengambil topik tersebut karena penulis melihat bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia terpenting dalam rumah sakit dengan jumlah pegawai terbanyak dapat mewakili performa/kinerja Dinas Kesehatan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Oleh karena itu pihak manajemen Dinas Kesehatan perlu

mengetahui penyebab pegawai kecenderungan penurunan indicator tersebut, dan meningkatkan pengawasan internal.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas yang penulis paparkan diatas, dapat di rumuskan masalah diatas.

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Dinas Kesehatan
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja Dinas Kesehatan
- c. Apakah ada pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja Dinas Kesehatan
- d. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, pengawasan internal, komitmen pegawai terhadap kinerja Dinas Kesehatan

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis Faktor Faktu Kepemimpinan, Pengawasan internal dan Komitmen pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis ditetapkan sebelumnya maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh.

- a. Menganalisis Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Dinas Kesehatan
- b. Menganalisis pengawasan internal terhadap kinerja Dinas Kesehatan
- c. Menganalisis komitmen pegawai terhadap kinerja Dinas Kesehatan
- d. Menganalisis kepemimpinan, pengawasan internal, komitmen pegawai terhadap kinerja Dinas Kesehatan

## 1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan adalah

- a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan masalah masalah kepemimpinan, pengawasan internal, komitmen pegawai, serta factor lain yang mempengaruhinya
- b. Manfaat bagi ilmu pengetahuan yaitu untuk pengembangan tentang pengetahuan yang berkaitan dengan variable saat ini.
- c. Manfaat secara empiris yakni hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi instansi pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja suatu organisasi.

