

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Produktivitas merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam menilai kinerja seseorang. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam peningkatan produktivitas adalah sumber daya manusia dan dalam pelayanan kesehatan adalah tenaga kesehatan.

Tujuan pembangunan nasional yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya, baik secara materil maupun secara spiritual. Peranan manusia dalam pembangunan sekarang ini sangat besar dan tidak dapat dikesampingkan. Manusia dituntut untuk tidak selalu menjadi objek pembangunan saja tetapi juga harus menjadi subjek pembangunan. Untuk menjadi subjek pembangunan yang handal diperlukan suatu pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan menjadikan manusia yang produktif serta mandiri (Ernie Tisnawati. S, 2020)

Pembangunan dibidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. (Faustino Cardoso Gomes, 2020).

Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam

setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. (Ernie Tisnawati. S, 2020)

Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional.

Produktivitas merupakan unsur terpenting terhadap jalannya suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas karyawannya rendah. Oleh sebab itu produktivitas sangat penting di tingkatkan karena dengan itu bisa digambarkan tingkat efisiensi kerja tenaga kerja

pada perusahaan atau organisasi itu. Dan dalam mencapai target produktivitas faktor yang memegang peranan penting di sana adalah sumber daya manusianya. Karena perusahaan atau organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang baik. Jadi produktivitas tenaga kerja tidak bisa lepas dari permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Jika sumber daya manusianya baik maka akan memperoleh produktivitas yang baik pula (Amron, T Imran, 2020).

Produktivitas tenaga kerja ini sangatlah penting dalam upaya mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Produktivitas itu merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil dari pekerjaan tenaga kerja itu bisa sesuai dengan apa yang direncanakan dan ditargetkan. Dan produktivitas tenaga kerja itu adalah tenaga kerja yang mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dalam waktu yang singkat yang produktivitas tenaga kerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pendidikan, faktor usia, faktor pengalaman kerja dan faktor upah kerja. Jadi untuk menjaga produktivitas tenaga kerja di suatu perusahaan atau organisasi maka perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut agar perusahaan atau suatu organisasi itu bisa meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya dan dapat meningkatkan keuntungan dari perusahaan tersebut (Ardana, I Komang, 2020).

Hasil penelitian di Dinas Kesehatan Aceh, Diketahui responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 34 (54,0%) responden, disiplin kerja kurang baik sebanyak 36 (57,1%) responden, motivasi baik sebanyak 50 (50%) responden, dan etos kerja baik sebanyak 39 (61,9%) responden. Ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan ($p\text{-value} = 0,000$ OR 20,800). Ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan

(*p-value* = 0,005 OR 9,778). Ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan (*p-value* = 0,020 OR 4,000)

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti dan mendapatkan informasi langsung dari kepala Dinas Kesehatan Aceh bahwa rendahnya Kedisiplinan kerja padahal kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dan tanggung jawab di lingkungan kerjanya dan pihak pimpinan maka dapat menumbuhkan iklim kerja yang sehat dengan cara mengatur hak dan kewajiban pegawai sedemikian rupa selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawab pegawai.