

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia yaitu untuk menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka, selain itu pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan (Sedarmayanti 2017). Pada dasarnya untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal hal yang paling berperan penting adalah dengan memulai dari yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM).

sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan. Dua aspek potensi manusia, yaitu kuantitas dan kualitas. Salah satu aspek yang harus ditunjukkan adalah kualitas, kualitas hanya dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kualitas suatu perusahaan atau organisasi. Siregar 2018). yang bekerja secara produktif sebagai penggerak suatu organisasi perusahaan, baik di institusi itu sendiri maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu atau tenaga kerja yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ini mencakup semua orang yang terlibat dalam operasi, manajemen, dan pengembangan

organisasi tersebut. SDM tidak hanya meliputi karyawan tetap, tetapi juga kontraktor, magang, dan karyawan paruh waktu.

Menurut Mitchell dalam Wijaya, berpandangan sebuah organisasi bisa sukses, anggotanya harus mau dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan mereka. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai secara bersama-sama ditentukan oleh motivasi dan kemampuan mereka. Kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasikan dengan motivasi tinggi dan sebaliknya kurangnya motivasi tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya kemampuan.

Keduanya adalah komponen penting dari kinerja yang efektif dalam organisasi menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai Robbins (2016).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja dan empati di dalam perusahaan itu. Demi tercapainya tujuan perusahaan, pegawai memerlukan motivasi dan empati untuk lebih maksimal dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu (Efendi, Irwansyah, & Habe, 2022). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling*

dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Sinambela, Lijan Poltak dan kawan-kawan (2014) Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atau jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja yaitu sikap penilaian diri,

pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Menurut Slamet dalam Solaiman (2019) empati adalah kemampuan untuk menyadari, memahami dan mengharagai perasaan dan pikiran orang lain. Empati adalah menyalarkan diri terhadap apa, bagaimana dan latar belakang perasaan dan pikiran orang lain sebagaimana orang tersebut merasakan dan memikirkannya.

Fenomena kinerja selalu menjadi permasalahan utama disetiap bidang kerja, hal ini yang menjadi tugas tambahan untuk setiap instansi dalam mencari dan meneliti faktor penyebabnya dengan tujuan memperbaiki kinerja pegawai agar lebih baik. Fenomena mengenai kinerja pegawai adalah apabila pegawai bekerja dengan kemampuan yang optimal maka tercapai suatu kinerja yang baik. Kinerja pegawai akan meningkat apabila terdapat faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila ada motivasi kerja yang tinggi. Menurut pendapat dari Sembiring, M. Dkk (2021) mengemukakan bahwa dalam mewujudkan kinerja pegawai maka diperlukannya sebuah motivasi dan juga kemampuan kerja yang baik. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sembiring,(2021) didapatkan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu semakin baik kemampuan kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja dari pegawai tersebut. Selain itu, berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Juzfrizen pada tahun 2017 didapatkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu beberapa peneliti melakukan penelitian dengan topik yang sama diantaranya Ainanur dan Tirtayasa (2018), Andayani dan Tirtayasa (2019), Tanjung (2015), Rosmaini dan Tanjung (2019), Astuti dan suhendri (2019), Hasibuan dan Handayani (2017) berkesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Namun, realita yang terjadi pada Puskesmas Kecamatan Takkalalla Kabupaten Wajo berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan

kepala puskesmas didapatkan hasil bahwa sebagian besar pegawai tetap mengalami ketidak optimalan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dikarenakan beberapa pegawai yang di tempatkan dibagian yang tidak sesuai dengan kompetensinya mereka. Hal ini membuat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kurang efektif karena tidak berdasarkan keahlian yang mereka miliki dan kurangnya kekompakan dalam bekerja dan kurangnya interaksi antara pegawai . Sehingga, hal ini juga mempengaruhi terjadinya penurunan kemampuan, motivasi dan empati kerja pada pegawai puskesmas tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, terutama mengenai tingkat kemampuan, motivasi dan empati kerja yang terjadi pada puskesmas Takkalalla kabupaten wajo. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kecamatan Takkalalla Kabupaten wajo dengan judul **“Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan empati kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Takkalalla Kabupaten wajo”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka dapat diambil rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Takkalalla Kabupaten wajo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Takkalalla Kabupaten Wajo?

3. Apakah Empati Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Takkalalla Kabupaten Wajo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Takkalalla Kabupaten wajo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Takkalalla Kabupaten wajo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh empati kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Takkalalla Kabupaten wajo.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sebagai kelengkapan teoritis mahasiswa pada bidang manajemen sumber daya manusia. Khususnya pada bidang kemampuan, motivasi, empati dan kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

b. Bagi Puskesmas Takkalalla Kabupaten wajo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan informasi bagi Puskesmas dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Takkalalla Kabupaten Wajo.