

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Mengelola kinerja sumber daya manusia merupakan suatu upaya penting yang dilakukan oleh sebuah organisasi agar tujuan dari organisasi itu dapat tercapai. Akan tetapi, pencapaian tujuan tidak hanya pada saat itu saja namun harus mempunyai nilai keberlanjutan. Salah satu pendorong untuk dapat mencapai tujuan dan mempunyai nilai keberlanjutan organisasi adalah mempunyai sumber daya manusia yang *good citizen* (warga negara yang baik), tidak hanya bekerja dan fokus pada apa yang sedang dikerjakan secara sendiri-sendiri namun dapat bekerja secara *teamwork* (kerja tim) dan membangun iklim kekeluargaan dimana pegawai dapat membantu rekan kerjanya satu sama lain tanpa didasari karena takut akan hukuman dan mengharapkan penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Oleh sebab itu, ASN sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara mempunyai peranan yang penting dalam mengembangkan tugas pemerintahan, diantaranya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dinas Kesehatan Kota Banjar sebagai unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai

tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan harus mampu meningkatkan kinerjanya agar memberikan pelayanan kesehatan terbaik.

Miner dalam Sutrisno (2017 :170), “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”. Menurut Miner dalam Sutrisno (2017: 172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerjasama.

Berdasarkan data pra survey yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kota Banjar bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1. berikut ini:

Tabel 1.1.
Hasil Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Indikator	Target	Realisasi
1	Kualitas yang dihasilkan (Tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan tujuan organisasi)	100%	89,0%
2	Kuantitas yang dihasilkan (Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan organisasi)	100%	87,0%
3	Waktu Kerja (Pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan)	100%	76,0%
4	Kerjasama (Tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di tempat bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan)	100%	78,0%

Sumber : Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui bahwa kinerja pegawai belum optimal dalam hal waktu kerja dan kerjasama. Dalam hal waktu masih ditemukannya pegawai datang dan pulang tidak tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan untuk kerjasama yaitu kerjasama atasan dan bawahan di tempat bekerja belum mampu memudahkan pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *monitoring* evaluasi kerja dan komunikasi. Hal ini diungkapkan Wirawan (2018:6-8) yang menyatakan bahwa Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja seperti adanya komunikasi, kepemimpinan, pemantauan atau monitoring dan evaluasi kerja, dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Melihat permasalahan kinerja tersebut perlu dilakukannya monitoring dan evaluasi kerja. Melalui kegiatan monitoring dan evaluasi (monev) maka keberhasilan, dampak dan kendala pelaksanaan suatu program dapat diketahui. Ditinjau dari aspek pelaksanaan, monev memerlukan keterampilan petugas. Petugas adalah seorang evaluator yang terampil untuk mengumpulkan berbagai data yang sesuai dengan tujuan monitoring dan evaluasi. Selain itu, kejujuran, keuletan, dan penguasaan pengetahuan tentang monitoring dan evaluasi menjadi tuntutan kualifikasi petugas. Bila ditinjau dari aspek sistem monitoring dan evaluasi, maka staf yang terlibat dalam kegiatan ini harus mampu merencanakan, menyiapkan, melaksanakan dan melaporkan seluruh kegiatan monitoring dan evaluasi. Mustofa (2022:19) menyatakan bahwa "*Monitoring* dan evaluasi adalah

alat yang dirancang untuk membantu organisasi atau program mengetahui kapan perencanaannya itu tidak berjalan dan kapan situasi, kondisi, atau lingkungannya berubah”. Mustofa (2022:14) Pada intinya, beberapa pengertian umum mengenai *monitoring* dan evaluasi di atas, keduanya menghendaki agar semua pihak dalam organisasi untuk senantiasa belajar dari apa yang sedang mereka kerjakan dan bagaimana mengerjakannya dengan memusatkan perhatian pada prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas dan dampak.

Monitoring dan evaluasi (Monev) merupakan bagian integral dari perencanaan. Monev perlu dan penting untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah. Berdasarkan data pra survey yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kota Banjar bahwa *monitoring* evaluasi kerja belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1. berikut ini:

Tabel 1.2.
Hasil Pra Survey Variabel *Monitoring* Evaluasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Indikator	Target	Realisasi
1	Efisiensi (<i>Input</i> dalam <i>monitoring</i> dan evaluasi berhubungan dengan biaya dan waktu)	100%	88,0%
2	Efektivitas (Dalam <i>monitoring</i> dan evaluasi memerlukan tindakan perencanaan yang tepat)	100%	86,0%
3	Dampak (<i>Monitoring</i> dan evaluasi dalam organisasi memberikan perubahan)	100%	79,0%

Sumber : Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.2. dapat diketahui bahwa *Monitoring* evaluasi belum optimal dalam hal dampak yaitu belum mampu memberikan perubahan dalam

organisasi. *Monitoring* evaluasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai hal ini diungkapkan Mustofa (2022:19) yang menyatakan bahwa *monitoring* dan evaluasi digunakan untuk melihat bagaimana pegawai mampu mencapai tujuan, apakah program memiliki dampak dan terlaksana secara efisien, juga tidak kalah pentingnya adalah untuk mengambil pengalaman atau pelajaran tentang bagaimana menjalankan program secara lebih baik. sehingga dengan adanya *monitoring* dan evaluasi kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik.

Selanjutnya dalam organisasi manapun, baik pada organisasi pemerintah, swasta atau kepartaian permasalahan yang tidak kalah penting adalah komunikasi. Komunikasi merupakan faktor yang penting karena komunikasi kerja yang terjalin dengan baik antara pegawai dengan pimpinan, antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan masyarakat sekitar organisasi akan meningkatkan kinerja bagi pegawai. Komunikasi yang kurang antara pegawai dengan pimpinan akan menyebabkan pegawai akan kesulitan untuk menyampaikan informasi-informasi yang dapat mendorong kemajuan organisasi (Suwatno, 2019:165). Selanjutnya Hariandja (2019:96) menyatakan bahwa Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, sehingga hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, kesenjangan karyawan dan begitupun sebaliknya. Dengan demikian semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja

Flippo dalam Supomo dan Nurhayati (2018:157) menyatakan bahwa “Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan

suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis”. Selanjutnya Flippo dalam Supomo dan Nurhayati (2018:167) menyatakan bahwa komunikasi terdiri dari Komunikasi bawahan terhadap atasan (*Bottom up*) dan Komunikasi Atasan terhadap bawahan (*Top Bottom*).

Berdasarkan data pra survey yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kota Banjar bahwa komunikasi belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.3. berikut ini:

Tabel 1.3.
Hasil Pra Survey Variabel Komunikasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Indikator	Target	Realisasi
1	Komunikasi bawahan terhadap atasan (<i>Bottom up</i>) (Mengadakan musyawarah untuk mendapatkan pendapat semua pegawai)	100%	77,0%
2	Komunikasi Atasan terhadap bawahan (<i>Top Bottom</i>) (Pimpinan memberikan teguran dengan tujuan mengusahakan agar permasalahan tersebut tidak terulang lagi (preventif))	100%	86,0%

Sumber : Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.3. dapat diketahui bahwa komunikasi belum optimal dalam hal komunikasi bawahan terhadap atasan (*Bottom up*) dimana dalam mengadakan musyawarah belum mampu mendapatkan pendapat dari semua pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, penulis bermaksud untuk melaksanakan penelitian dan menuangkannya dalam karya tulis ilmiah berbentuk

tesis dengan judul: “**Pengaruh *Monitoring* Evaluasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Banjar**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti tersebut di atas, maka permasalahan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. *Monitoring* evaluasi belum optimal dalam hal dampak yaitu belum mampu memberikan perubahan dalam organisasi.
2. Komunikasi belum optimal dalam hal komunikasi bawahan terhadap atasan (*Bottom up*) dimana dalam mengadakan musyawarah belum mampu mendapatkan pendapat dari semua pegawai.
3. Kinerja pegawai belum optimal dalam hal waktu kerja dan kerjasama. Dalam hal waktu masih ditemukannya pegawai datang dan pulang tidak tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan untuk kerjasama yaitu kerjasama atasan dan bawahan di tempat bekerja belum mampu memudahkan pelaksanaan pekerjaan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *monitoring* evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjar?

2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjar?
3. Bagaimana pengaruh *monitoring* evaluasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjar?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis:

1. Pengaruh *monitoring* evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjar.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjar.
3. Pengaruh *monitoring* evaluasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjar.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara konseptual dan praktikal dalam pengembangan konsep ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan antara lain adalah:

- a. Bagi Peneliti

Menambahkan pengetahuan dan pengalaman serta justifikasi terhadap seberapa besar pengaruh *monitoring* evaluasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjar.

b. Bagi Dinas Kesehatan Kota Banjar

Sebagai bahan pemikiran dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.