

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, ditandai dengan kemajuan teknologi yang tumbuh sangat pesat di Indonesia. Dengan begitu organisasi yang terdapat di seluruh Indonesia juga dituntut untuk menjadi lebih baik dalam semua aspek agar perusahaan maupun instansi dapat bertahan dan menjadi lebih maju ke depannya, dan salah satu hal yang perlu diperbaiki dalam sebuah organisasi yaitu tentang sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan maupun instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Fenomena yang ada saat ini terjadi pada manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai kinerja pegawainya, dikarenakan kesuksesan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Suatu organisasi atau instansi didirikan untuk memberikan pelayanan kepada setiap warga negara secara optimal agar dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat. Pegawai diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi atau organisasi para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Kinerja pegawai merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut tergantung dari sumber daya manusia yang terdapat pada instansi tersebut, jika kinerja pegawai meningkat dan sesuai dengan yang diinginkan, maka bisa dikatakan instansi tersebut berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dan sebaliknya jika kinerja pegawai menurun maka akan berpotensi tidak baik dalam mencapai tujuan instansi. Kinerja pegawai mampu diketahui melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini sangat penting bagi instansi untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kinerja yang dilakukan pegawai kepada instansi. Maka setiap instansi harus menerapkan penilaian kinerja pegawainya untuk bahan evaluasi kinerja kedepannya. Dan kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompetensi, komitmen dan disiplin kerja.

Setiap organisasi mengharapkan sumber daya manusianya dapat bekerja untuk mencapai tujuan dari instansinya sesuai kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kompetensi yang dimiliki setiap pegawai harus mampu menjadi petunjuk bagi instansi untuk mengetahui sejauh mana pegawai tersebut memberikan hasil kerja yang optimal untuk instansi. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya maka organisasi akan mengalami kegagalan di dalam mewujudkan sebuah eksistensinya. Dengan demikian, kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja yang tinggi. Menurut Wibowo (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan *profesionalisme* dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati. Selain pada kompetensi kerja, yang harus diperhatikan di dalam organisasi yaitu komitmen kerja pada pegawainya. Tumbuhnya komitmen tidak dapat muncul begitu saja. Namun komitmen yang sesungguhnya akan tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu organisasi dan juga proses berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, dimana seringkali organisasi menemukan masalah di dalam kedisiplinan pegawainya yang berkaitan erat dengan proses kerja yang akan dilakukannya. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pekerjaan pegawainya. Apabila disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik oleh semua pegawai, maka akan berdampak baik juga pada masing-masing pegawai maupun organisasi tersebut. Dalam hal ini disiplin kerja akan menjadi salah satu hal yang penting juga bagi organisasi untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Palang Merah Indonesia (PMI) adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak di bidang sosial kemanusiaan. PMI selalu mempunyai tujuh prinsip dasar Gerakan Internasional Palang Merah dan Bulan Sabit Merah yaitu kemanusiaan, kesamaan, sukarelawan, kemandirian, kesatuan, kenetralan, dan kesemestaan. Sampai saat ini PMI telah berada di 34 PMI Daerah (tingkat provinsi) dan sekitar 408 PMI Cabang (tingkat kabupaten/kota) di seluruh Indonesia. PMI tidak memihak golongan politik, ras, suku, maupun agama tertentu.

Palang Merah Indonesia dalam pelaksanaannya juga tidak melakukan perbedaan tetapi mengutamakan korban yang paling membutuhkan pertolongan segera untuk keselamatan jiwanya. UDD (Unit Donor Darah) PMI kabupaten Jember terletak di jalan srikoyo, no 115, kecamatan patrang. UDD PMI kabupaten Jember ini bertugas melayani masyarakat yang ingin menyumbangkan darahnya dan permintaan darah. Masyarakat yang menyumbangkan darahnya bisa disebut pendonor. Dan dalam kegiatan ini disebut dengan pelayanan pendonor darah. Pelayanan pendonor darah tujuannya untuk menjaga persediaan darah di UDD PMI kabupaten Jember, sehingga stok darah akan selalu ada untuk digunakan bagi yang membutuhkan darah. Namun ada kalanya persediaan atau stok darah di UDD PMI kabupaten Jember menipis dan seringkali tidak memenuhi kebutuhan pasien. Dan dengan seiringnya peningkatan jumlah penduduk di kabupaten jember maka kebutuhan darah juga akan mengalami peningkatan. Menurut WHO perencanaan kebutuhan darah itu 2% dari jumlah penduduk. Berdasarkan data BPS Jember jumlah penduduk kabupaten jember tahun 2016 sebesar 2.419.000 dan kebutuhan darah yang harus tersedia 2% dari jumlah penduduk sebesar 48.380 yang merupakan kebutuhan darah yang harus tersedia untuk kabupaten Jember. Pada tahun 2017 jumlah penduduk sebesar 2.430.185 dan kebutuhan darah yang harus tersedia 2% dari jumlah penduduk sebesar 48.603. Pada tahun 2018 jumlah penduduk sebesar 2.440.714 dan kebutuhan darah yang harus tersedia 2% dari jumlah penduduk sebesar 48.814. dan pada tahun 2019 jumlah penduduk sebesar 2.450.668 dan kebutuhan darah yang harus tersedia 2% dari jumlah penduduk sebesar 49.013. Berikut adalah jumlah kebutuhan darah dan capaian perolehan kantong darah di UDD PMI kabupaten Jember.

Tabel 1.1
Data Target dan Capaian Kebutuhan Darah di UDD PMI Kabupaten Jember
Pada Tahun 2016 - 2019

Tahun	Target	Capaian
2016	48.380	32.599 kantong darah
2017	48.603	34.330 kantong darah
2018	48.814	34.376 kantong darah
2019	49.013	38.785 kantong darah

Sumber : UDD PMI Jember, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah donasi darah di UDD PMI Jember selama 4 tahun terakhir selalu mengalami peningkatan, namun masih jauh dari target kebutuhan darah. Pada tahun 2016 target kebutuhan darah sebesar 48.380 dengan jumlah capaian sebesar 32.599 kantong darah. Pada tahun 2017 target kebutuhan darah sebesar 48.603 dengan jumlah capaian sebesar 34.505

kantong darah. Pada tahun 2018 target kebutuhan darah sebesar 48.814 dengan jumlah capaian sebesar 35.324 kantong darah. Pada tahun 2019 target kebutuhan darah sebesar 49.013 dengan jumlah capaian sebesar 38.785 kantong darah. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa capaian donasi darah di UDD PMI kabupaten Jember masih belum bisa memenuhi target kebutuhan darah. UDD PMI kabupaten Jember juga sudah bekerja sama dengan pihak instansi-instansi dengan mengadakan *event* donor darah di luar kantor seperti di universitas, perbankan, sekolah maupun lembaga-lembaga lainnya. Namun perolehan darah yang diperoleh UDD PMI kabupaten Jember masih belum bisa mencukupi kebutuhan darah di Kabupaten Jember saat ini. Berdasarkan fenomena tersebut maka UDD PMI kabupaten jember harus bisa memperbaiki kualitas dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya, agar mampu berkomitmen untuk memberikan kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pegawai yang belum optimal akan menjadi kendala untuk tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan pra penelitian dapat dilihat bahwa kinerja pegawai UDD PMI kabupaten Jember belum sesuai target. Selain itu kinerja pegawai juga dapat dinilai melalui penilaian kinerja dari masing-masing pegawai. Berikut adalah data penilaian kinerja dari masing - masing pegawai di UDD PMI kabupaten Jember.

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Pegawai UDD PMI Kabupaten Jember
Tahun 2020

No	Nama	Indikator Penilaian Kinerja				
		Ketaatan	Kejujuran	Kerjasama	Prakarsa	Kepemimpinan
1.	dr. Dudung Ari Rusli	85	87	87	89	90
2.	Attin Mahatma	90	85	85	87	88
3.	Elvi Setya R.	90	87	85	85	85
4.	Choirul Anam, Amd.AK	88	84	87	87	85
5.	Gurita Dwi Kuning Arum, Amd.Kep.	75	82	85	87	85
6.	Eko Yanuar Pribadi	80	85	85	87	83
7.	Risky Wijaya	89	87	85	85	85
8.	Yuli Prayana	87	88	84	85	87
9.	Othy Ghea Ambarista, Amd.AK	95	88	87	85	85
10.	Pangestu Hadi Wibowo	75	80	80	80	70

11.	Alqomariah Rahayu, AMd, Kep.	75	85	87	80	75
12.	Ninuk Handayani, AMd.TE	87	88	85	80	70
13.	Abraham G.	90	90	87	88	86
14.	Dra. Sulistiyani	80	89	90	90	88
15.	Rhois Adnan Zamroni	80	89	90	89	92
16.	Dhini Prastiwi, SE. Ak	85	85	85	87	84
17.	M. Vivil A.	80	85	88	85	86
18.	Ahmad Tamami	83	80	85	85	87
19.	Totok Wahyudi, S.AP	80	87	87	90	80
20.	Vonny Yulianesthi, A.Md	85	85	88	78	70
21.	Silvi Karuniawati, AMd. Kep.	87	85	80	89	89
22.	Candra Arif Wibowo, AMd.Kep.	89	86	85	87	75
23.	Huda Khoiril Mustakim, AMd.AK	86	86	85	88	85
24.	Eko Putra Irawan, Amd	75	79	87	89	70
25.	Esphinoza Nadzaria H.	80	80	89	87	85
26.	Achmad Wildan Fahmi Ifza Habibi, S.H.	87	85	88	87	89
27.	Dwi Ayu Wulandari	80	87	85	85	70
28.	Novie Laily Andryanie, AMd.AK	75	78	80	85	70
29.	Dwi Tanjung Deskara Milianto, AMd.AK	80	80	87	88	87
30.	Lukman Effend, AMd.AK	75	80	80	80	72
31.	Atika N. F.	78	80	85	83	70
32.	Ratna Anggraini					
33.	Diski Ramadinta, S.P.	87	88	85	87	89
34.	Indah Tri Hariyati, S.P.	75	78	80	89	70
35.	Gigih Priyambodo Amd	90	87	80	88	89

36.	Azharuddin B.	89	80	87	87	75
37.	Anang Sophan Budi Santoso, S.E.	90	89	87	86	80
38.	Rahmat Tamhar	80	80	89	87	85
39.	Nida Unun Vida, S.Kep.Ners	80	87	89	89	85
40.	Nailal Mukaromah, S.Kep.Ners	75	76	80	87	70
41.	Dana Galih Pratikta, S.Kep.Ners	89	89	87	86	85
42.	Devi Wulandari	89	87	87	90	80

Sumber : Kantor UDD PMI Jember

Berdasarkan tabel 1.2 penulis dapat menyimpulkan bahwa data penilaian kinerja masing-masing pegawai sudah baik, namun masih ada beberapa catatan pegawai yang kurang baik. Indikator penilaian kinerja yang memiliki catatan kurang baik ada pada indikator ketaatan dan kepemimpinan dalam bekerja. Dan penilaian kinerja pegawai tersebut menjadi tolak ukur bagi UDD PMI kabupaten Jember untuk mengevaluasi kinerja pegawai yang masih kurang optimal.

Tabel 1.3
Data Absensi Pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember
(Januari – Desember 2020)

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Absen			
		Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan (alpha)	Cuti
Januari	42	1	2	0	0
Februari	42	2	1	1	0
Maret	42	0	0	5	4
April	42	2	0	2	2
Mei	42	0	2	4	1
Juni	42	4	0	3	2
Juli	42	1	4	2	2
Agustus	42	3	2	0	3
September	42	2	2	4	0
Oktober	42	1	1	0	0
November	42	0	2	1	0
Desember	42	2	0	0	2

Sumber : Kantor UDD PMI Jember

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai di UDD PMI kabupaten Jember dalam setahun mengalami ketidakstabilan yaitu naik turun. Dari tabel tersebut dapat diketahui tingkat ketidakhadiran yang tertinggi dengan keterangan izin ada pada bulan Juli sebanyak 4 orang dan tingkat ketidakhadiran tertinggi tanpa keterangan atau alpha ada pada bulan Maret yaitu sebanyak 5 orang. Ketidakhadiran pegawai sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena jika ketidakhadiran pegawai tinggi, maka akan membuat kinerja pegawai menurun namun sebaliknya jika ketidakhadiran menurun maka akan menghasilkan kinerja yang meningkat. Kondisi tersebut juga diperkuat dari hasil wawancara dengan staf kepegawaian yang menyatakan bahwa selama tahun 2020 terdapat beberapa pegawai yang mendapatkan sanksi hukuman disiplin. Sanksi hukuman disiplin yang dilakukan masih termasuk dalam kategori ringan yaitu berupa jenis hukuman teguran secara tertulis maupun teguran lisan. Hal tersebut dalam rangka meningkatkan disiplin kerja setiap pegawai.

Penelitian terdahulu sangat diperlukan untuk mendukung serta memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang meneliti mengenai kompetensi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Reinhard (2018) dengan judul pengaruh profesionalisme, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut dan hasilnya menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jamil (2019) dengan judul analisis pengaruh komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat dan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Isnain (2013) dengan judul pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una una dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada objek penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kompetensi, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember ?

2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak antara lain :

1. Bagi Kantor UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember
Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan formasi yang bermanfaat sebagai masukan dan evaluasi bagi instansi untuk peningkatan kinerja pegawai melalui kompetensi, komitmen dan disiplin kerja
2. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah kreativitas dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, dan dapat memberi bekal keterampilan dalam usaha yang sesungguhnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan hasil penelitian ini menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam memberikan wawasan pengetahuan khususnya di bidang SDM yang berhubungan dengan kompetensi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.