

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan menurut Sutrisno (2013: 2). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Sutrisno, 2013: 9-11).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Pegawai adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2013: 12).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014, Puskesmas merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan milik pemerintah yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan dasar bagi seluruh masyarakat baik di kota maupun desa, dengan mengutamakan pelayanan promotif dan preventif, tanpa mengesampingkan upaya kuratif dan rehabilitatif guna

mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Sebagai bentuk perpanjangan tangan pemerintah, puskesmas dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik, melalui kemampuan dan kompetensi SDM puskesmas yang memadai. Kualitas (mutu) pelayanan yang baik, salah satunya dapat ditunjukkan dengan adanya kinerja pegawai yang baik, kinerja pegawai merupakan tolak ukur terhadap keberhasilan pelayanan (Chiang dan Birtch, 2011).

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013: 9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2013: 5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni pegawai itu sendiri serta hubungan baik antara pegawai dengan masyarakat di sekitarnya menurut Mulyasa (2013: 193). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2013: 26) menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka pegawai akan dapat bekerja dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2013: 31) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Penelitian Suharmono (2013), menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Hasil penelitian Potu (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan pegawai akan merasa senang dengan pekerjaannya. Begitu pun hasil penelitian Norianggono dkk (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Wibowo (2014:323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja pegawai, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja pegawai (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para pegawai, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi pegawai dengan tujuan tertentu. Karena setiap pegawai yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. Jika motivasi yang diberikan kepada pegawai kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para pegawai juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Kasenda (2013), menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian Potu (2013) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. Begitu pun hasil penelitian Suwati (2013) menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi pada dasarnya segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka menurut Sedarmayanti (2013: 239). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Kompensasi baik *financial* maupun *non financial* bila diterima para pekerja secara adil tidak membeda-bedakan dengan para pekerja yang lain maka pegawai akan sangat senang dalam melakukan kinerjanya dan konsisten dengan apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Penelitian Kasenda (2013), menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai tersebut, akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Hasil penelitian Suwati (2013) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah pegawai yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Pegawai mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap pegawai.

Tabel 1.1: Penilaian Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Umbulsari Jember

No	Identitas	Target	Pencapaian	Keterangan
1	DU	78,00	92.86	Tercapai
2	DG	78,00	83.93	Tercapai
3	Pr 1	78,00	89.29	Tercapai
4	Pr 2	78,00	73.93	Tidak Tercapai
5	Pr 3	78,00	89.29	Tercapai
6	Pr 4	78,00	85.71	Tercapai
8	Pr 5	78,00	85.71	Tercapai
9	Pr 6	78,00	85.71	Tercapai
10	Pr 7	78,00	83.93	Tercapai
11	Pr 8	78,00	83.93	Tercapai
12	Pr 9	78,00	85.71	Tercapai
13	Pr 10	78,00	89.29	Tercapai
14	Pr 11	78,00	89.29	Tercapai
15	Pr 12	78,00	85.71	Tercapai
16	PG 1	78,00	83.93	Tercapai
17	PG 2	78,00	78.57	Tercapai
18	Bd 1	78,00	77.57	Tidak Tercapai
19	Bd 2	78,00	75.13	Tidak Tercapai
20	Fr	78,00	86.47	Tercapai
21	AF 1	78,00	88.57	Tercapai
22	AF 2	78,00	89.17	Tercapai
28	KM 1	78,00	88.75	Tercapai
29	KM 2	78,00	81.26	Tercapai
30	KM 3	78,00	77.48	Tidak Tercapai
31	KM 4	78,00	81.69	Tercapai
32	KM 5	78,00	83.58	Tercapai
33	KM 6	78,00	88.68	Tercapai
34	KM 7	78,00	86.62	Tercapai
35	KL1	78,00	84.58	Tercapai
36	KL 2	78,00	83.63	Tercapai
37	KL 3	78,00	87.67	Tercapai
38	KL 4	78,00	87.19	Tercapai
39	KL 5	78,00	91.04	Tercapai
40	Gz 1	78,00	84.4	Tercapai
41	Gz 2	78,00	83.08	Tercapai
42	KtM 1	78,00	82.38	Tercapai
43	KtM 2	78,00	91.71	Tercapai
44	TNK 1	78,00	84.38	Tercapai
45	TNK 2	78,00	81.71	Tercapai
46	TNK 3	78,00	76.92	Tidak Tercapai

Sumber: UPT Puskesmas Umbulsari Jember, 2018

UPT (Unit Pelayanan Terpadu) Puskesmas Umbulsari merupakan Puskesmas milik pemerintah yang berada di wilayah Desa Krajan Kecamatan Umbulsari, Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur. Puskesmas ini merupakan puskesmas yang menyelenggarakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap dengan kapasitas 26 tempat tidur. Untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal dan memuaskan, perlu adanya pelayanan berkualitas yang diberikan oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai. Oleh sebab itu, dituntut kinerja yang tinggi dari seluruh pegawai yang ada di puskesmas tersebut. Untuk menilai kinerja pegawai yang ada di puskesmas ini, perlu diadakan penelitian terkait hal tersebut, karena tidak menutup kemungkinan adanya masalah dalam pelayanan kesehatan yang tidak disadari oleh setiap pegawai, padahal masalah tersebut sangat berpengaruh terhadap citra baik/buruk dari puskesmas. Menurut Hamid dalam (Ibrahim, 2013:136) salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam rumah sakit adalah perawat. Tanpa perawat tugas dokter akan semakin berat dalam menangani pasien. Tanpa perawat pasien juga terabaikan karena perawat adalah penjalin kontak pertama dan terlama dengan pasien.

UPT Puskesmas Umbulsari Jember merupakan puskesmas yang merupakan institusi kesehatan milik negara yang harus memiliki keunggulan bersaing, dibutuhkan pegawai yang memiliki kapabilitas kerja yang baik dalam rangka melaksanakan pelayanan paripurna, professional dan menjunjung tinggi etika serta mengutamakan keselamatan pasien/klien sesuai Standar Asuhan Keperawatan yang berlaku untuk meningkatkan derajat kesehatan pasien secara optimal demi kepuasan dan kesehatan pasien/klien. Kinerja perawat sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi menimbulkan adanya beban kerja yang tinggi pula dan target penyelesaian pekerjaan yang paripurna.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Umbulsari Jember?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Umbulsari Jember?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Umbulsari Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Umbulsari Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Umbulsari Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Umbulsari Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini di UPT Puskesmas Umbulsari Jember diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi perusahaan di masa mendatang.
2. Bagi penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.