

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga di dalam suatu organisasi, dimana sebagai faktor pendorong tercapainya tujuan organisasi. Karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumberdaya lainnya. Keadaan ini mendorong manajemen terus memperbaiki dalam mengelola sumber daya manusia agar menghasilkan *output* yang berkualitas. Sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat perlu dilaksanakan dimana agar berkembangnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi seiring dengan perkembangan zaman agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan organisasi untuk masa yang akan datang maka sangat penting suatu sumber daya manusia di dalam organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat di manfaatkan sabagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun didalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemauan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar – benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Era sekarang masalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi hal yang menarik untuk dipelajari kerna berkaitan dengan produktifitas kerja pegawai. MSDM sendiri merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personel dengan tujuan organisasi, yaitu peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan. Fungsi operasional yang dimiliki MSDM diantaranya adalah pemeliharaan yang menitik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari pegawai, keselamatan kesehatan kerja serta pemeliharaan sikap menyenangkan yaitu hubungan yang harmonis.

Hal ini menjelaskan bahwa organisasi wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengaktifkan dan mengefisienkan sumber daya yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan kepemimpinan, kompensasi dan lainnya kepada pegawai agar bekerja secara maksimal di suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahwa tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan .

Pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan

masyarakat, bangsa dan negara Indonesia ditandai penduduk yang hidup dengan perilaku dan dalam lingkungan sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata serta memiliki derajat kesehatan yang optimal. Tujuan utama dari pembangunan kesehatan yaitu kemampuan masyarakat untuk menolong dirinya sendiri dalam bidang kesehatan, peningkatan status gizi masyarakat, pengurangan kesakitan dan kematian serta pengembangan keluarga sehat sejahtera

Undang-undang No.23 tahun 1992 tentang kesehatan menyebutkan bahwa pembangunan kesehatan sebagai salah satu upaya pembangunan nasional guna mencapai kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal.

Menurut *World Health Organization* (WHO) Kesehatan adalah keadaan yang meliputi kesehatan fisik, mental dan sosial yang tidak hanya berarti suatu keadaan yang bebas dari penyakit dan kecacatan. Sedangkan menurut undang-undang No 36 Tahun 2009 tentang kesehatan bahwa kesehatan adalah keadaan kesejahteraan dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Puskesmas merupakan salah satu pelayanan yang mempunyai arti penting bagi masyarakat karena puskesmas merupakan pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang langsung menyentuh masyarakat yang paling bawah selayaknya memberikan pelayanan yang prima atau sebaik-baiknya dengan cepat, cermat dan akurat dengan tidak melupakan aspek kemanusiaan dan hukum. Dalam upaya

meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat maka sangatlah perlu di perhatikan kinerja dari para pegawai di lingkup dinas kesehatan.

Puskesmas kumun memberikan fasilitas pelayanan kesehatan yang didirikan oleh pemerintah untuk tujuan peningkatan serta pelayanan kesehatan masyarakat daerah, pusat kesehatan masyarakat memiliki program promotif dan juga program preventif.

Program kesehatan perseorangan merupakan pelayanan kesehatan untuk perseorangan, seperti rawat jalan, pengobatan, pelayanan kesehatan gawat darurat, pelayanan kesehatan satu hari, *home care*, rawat inap, *ambulans* desa dll.

Untuk pelayanan umum dibuka setiap hari senin hingga sabtu, untuk pelayanan special seperti poliklinik gigi mulut dan pelayanan kehamilan memiliki kuota serta jam pelayanan yang terbatas. Pelayanan kehamilan puskesmas kumun dilayani hari senin dan rabu, lalu pelayanan imunisasi akan dilayani hari selasa dan kamis .

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian kerja pegawai diatur tentang kinerja utama dan kinerja tambahan selain terdapat indikator kinerja individu juga memuat target kinerja yaitu target yang ingin dicapai berdasarkan kegiatan tugas jabatan dan indikator kinerja individu yang telah ditetapkan berdasarkan data realisasi kinerja periode sebelumnya dan atau kinerja yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dari pengamatan peneliti temukan fenomena diantaranya adalah pegawai Puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh dalam penilaian kinerja bahwa dalam kesiapan pengisian absen setiap pegawai yang datang dapat langsung mengisi absen manual artinya yang diparaf oleh pegawai yang berangkat selanjutnya mengisi absen elektronik melalui sidik jari atau rekaman retina mata, demikian juga dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui sikap, kepatuhan pada atasan, kerjasama antar pegawai dan mampu menuangkan ide kreatif terlihat rata-rata pegawai baik walaupun masih ada fenomena yang terlihat satu dua pegawai yang masih terlambat datang dan tidak langsung mengisi absen masih ada pegawai yang integritasnya rendah dalam sesama pegawai

Menurut M.c Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2012), menyatakan bahwa motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh pegawai karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa orang pegawai Puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh terdapat fenomena pada motivasi kinerja pegawai Puskesmas Kumun. Kurang nya perhatian terhadap sesama rekan kerja karena kurang nya komunikasi sehingga interaksi antar sesama pegawai tidak berjalan dengan baik, masih ada pegawai yang bermalas-malasan bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja, Masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugas nya, Jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang

inisiatif untuk memperbaikinya, Masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Fenomena kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh terdapat beberapa pegawai yang kurang bergairah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya disebabkan tingginya beban pekerjaan tetapi insentif yang diterima tidak sesuai harapan pegawai, fasilitas Puskesmas yang masih belum memadai, dalam hal tersebut pegawai akan merasa tidak puas dalam pekerjaannya.

Selain faktor motivasi dan kompensasi, lingkungan kerja fisik tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah penting didalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sedamayanti (2017) Lingkungan Kerja Fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Fenomena Lingkungan Kerja Fisik Puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh adalah karena udara yang tidak bersih dikarenakan Puskesmas Kumun ini berada tepat di pinggir jalan raya sehingga dengan udara yang penuh polusi udara ini membuat pegawai Puskesmas Kumun tidak nyaman saat melakukan pekerjaan dan suasana di Puskesmas Kumun ini tidak nyaman karena kebisingan akibat

suara motor atau mobil yang lalu lalang melawati jalan raya yang berada tepat di depan Puskesmas Kumun. Banyak pegawai yang mengeluh disaat bekerja karena kondisi ruangan dan fasilitas yang masih terbatas dan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaannya dan Lingkungan Kerja menjadi tidak nyaman karena adanya pembangunan Puskesmas Kumun lahan parkir juga menjadi sempit dan juga bahwa kerja sama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal, terlihat dari adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu dari pada harus bekerja sama.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KUMUN KOTA SUNGAI PENUH”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh secara persial dan berapa besar pengaruhnya ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh secara persial dan berapa besar pengaruhnya ?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh secara simultan dan berapa besar pengaruhnya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kumun Kota Sungai Penuh secara simultan dan berapa besar pengaruhnya

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat akademis

1. Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan dibidang sumberdaya manusia khususnya
2. Mengenai Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kumun hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya

1.4.2 Manfaat praktis

Bagi penulis diharapkan penelitian ini dapat menambah pemahaman dan menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia serta untuk mengaplikasikan teori yang telah didapat selama perkuliahan ke dalam dunia sesungguhnya.

