

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan dalam mengoptimalkan hasil kerja.

Sering berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiensi suatu organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam insitusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuan.

Pengertian SDM dibagi menjadi dua, yaitu mikro dan makro, pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau insitusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara

makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu berperan dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapa modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Eksistensi sumber daya manusia (SDM) dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya.

Secara garis besar, pengertian Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Wirawan (2015) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2010) Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2009), SDM penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu SDM nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan sebagainya. Pengelolaan dan pengoptimalkan SDM tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Menurut (Marihhot, 2005), pengelolaan SDM sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Tujuan SDM ialah untuk memperbaiki kontribusi produktif individu-individu atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Serta mendorong tinggi agar kinerja pegawai semakin lebih baik.

Puskesmas Sanggaran Agung merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama dan merupakan Puskesmas Non-rawat inap. Puskesmas Sanggaran

Agung terletak di Desa Sanggaran Agung Kecamatan danau Kerinci Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi, pada tahun 2020 Puskesmas sanggaran mempunyai 19 wilayah kerja meliputi 19 Desa yang tersebar di dalam 2 Kecamatan yaitu Kec, Danu Kerinci yang memiliki 13 Desa (Talang Kemulun, Koto Baru, Sanggaran Agung, Pendung Talang Genting, Koto Tengah, Seleman, Pasar Sore, Tebing Tinggi, Cupak, Tanjung Harapan, Simpang Empat, Tanjung Tanah, dan Dusun Baru) dan Kec, Tanah Cogok yang memiliki 6 Desa (Koto Iman, Ds Agung Koto Iman, Koto Salak, Koto Petai, Koto tua dan Ujung Pasir), luas wilayah Puskesmas Sanggaran Agung 259,76 km dimana 60% merupakan wilayah pegunungan dan 40% wilayah daratan rendah.

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja pegawai diartikan sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Fenomena kinerja pegawai, rendahnya kinerja pegawai pada puskesmas sanggaran agung, yaitu kurangnya inisiatif dan kerja sama sehingga menurunkan pemahaman pegawai dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan dan kurangnya kesadaran diri dalam kewajiban bertanggung jawab.

Adapun faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas sanggaran agung yaitu Menurut Siagian (2002), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah, gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi. Menurut Pasolong (2010), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Meliputi : kemampuan,

kedisiplinan, kemauan, motivasi, energi, teknologi, kompensasi, pengawasan, keamanan.

Berikut bagian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil:

“Sasaran kinerja pegawai, yang sering disebut SKP, merupakan rencana dan sasaran kinerja tahunan yang harus diselesaikan oleh ASN. Sebagai bagian dari sistem penilaian prestasi kerja, setiap ASN wajib menyusun SKP sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan kerja. Perencanaan ini harus sesuai dengan uraian tugas, tugas, dan wewenang yang semjuanya dituangkan dalam struktur organisasi dan proses kerja.”

Menurut Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan secara objektif dan di dasarkan pada sistem prestasi dan jenjang karir. Peraturan ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai di Puskesmas Sanggaran Agung
Tahun 2020-2021

Jumlah Pegawai	Indikator	Nilai Rata-Rata	Keterangan
23	Kualitas dari pekerjaan	85	Baik
	Kuantitas dari pekerjaan	80	Baik
	Tanggung Jawab	75	Cukup Baik
	Kerja Sama	70	Cukup Baik
	Inisiatif	70	Cukup Baik

Sumber: Puskesmas Sanggaran Agung

Berdasar uraian tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat rata-rata nilai pada tabel diatas yaitu pada indikator (Y) ialah pada Kualitas dari pekerjaan mendapatkan sebanyak 85 (Baik), Kuantitas dari pekerjaan 80 (Baik), Tanggung Jawab 75 (Cukup baik), Kerja Sama 70 (Cukup baik), Inisiatif 70 (Cukup baik), dan Berdasarkan nilai pada tabel 1.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata indikator diatas ini berdampak baik Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sanggaran Agung.

Menurut Denison dalam Pranoto (2014), budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem-sistem dan praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.

Fenomena yang terlihat pada pegawai Puskesmas sanggaran Agung terkait dengan Konsistensi dan Keterlibatan yaitu Pengembangan Kemampuan dan Kesepakatan kerja yang dimiliki kurang memenuhi kriteria

Menurut Suranto AW (2011) komunikasi memiliki arti yaitu, berasal dari kata latin *Communicare* yang artinya memberitahukan. Kata tersebut kemudian berkembang dalam bahasa inggris *Communication* yang artinya proses pertukaran informasi, ide, konsep, gagasan, perasaan dan lain-lain antara dua orang atau lebih.

Fenomena Komunikasi, berdasarkan pengamatan masih terdapat masalah mengenai komunikasi, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemahaman yang diresapi oleh pegawai dan juga kurangnya tindakan saat pemberian tugas.

Menurut (Badriyah, 2017) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan.

Fenomena yang terdapat pada pegawai Puskesmas Sanggaran Agung terkait dengan tunjangan diberikan yaitu seperti tunjangan bayaran diluar jam kerja (Lembur). Kecilnya pemberian tunjangan tersebut yang membuat rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Bertolak dari fenomena tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh Kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau terikat dan Budaya organisasi (X1), Komunikasi (X2), Kompensasi (X3) sebagai variabel independen atau bebas. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, untuk itu penulis melakukan penelitian berjudul, **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sanggaran Agung”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sanggaran Agung dan berapa besarnya pengaruh tersebut secara parsial ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sanggaran Agung dan berapa besarnya pengaruh tersebut secara parsial ?

3. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sanggaran Agung dan berapa besarnya pengaruh tersebut secara parsial ?
4. Apakah terdapat Pengaruh Budaya organisasi, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sanggaran Agung dan berapa besarnya pengaruh tersebut secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Sanggaran Agung secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sanggaran Agung secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sanggaran Agung secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sanggaran Agung secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

- a) Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambahkan ilmu atau informasi yang penulis peroleh selama kuliah pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.
- b) Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai dan dapat juga

digunakan untuk menilai, mempertahankan, dan memperbaiki budaya organisasi, komunikasi dan kompensasi yang selama ini berlaku di organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang berkaitan dalam menentukan langkah menyusun kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi pengembangan ilmu dan juga dapat melakukan penelitian di tempat yang sama dengan cangkupan yang lebih mendalam dan lebih meluas.

