

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Dewi, P. Y. S. (2024) Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para Pegawai agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja Pegawainya. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini. Kemajuan teknologi ditandai oleh berkembangnya masyarakat informasi menggantikan masyarakat industri. Kemajuan dan perkembangan dalam bidang ekonomi dan teknologi selalu merangsang adanya perubahan pada bidang sosial kemasyarakatan. Implikasi yang lebih jauh adalah pada faktor pelayanan prima, faktor kecepatan dan sarana pendukung infrastruktur teknologi informasi yang kemudian menjadi pangsa pasar baru. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatuPerusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki Pegawai yang berpengetahuan danberketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja Pegawai meningkat. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu Perusahaan, dimana dapat memberikankontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan Perusahaan. Saat ini banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan sehingga persaingan pun semakin ketat. Banyaknya perusahaan yang kalah dalam persaingan di karenakan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan, Kualitas pelayanan perusahaan retail ini ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh Pegawai perusahaan itu sendiri. Kualitas

Pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan.

Setiap organisasi harus lebih banyak menyesuaikan pengembangan strategi organisasi dengan mengandalkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci sukses. Sehingga setiap individu dituntut untuk menyesuaikan diri secara adaptif dengan kompetensi yang harus dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada gilirannya, kompetensi harus diikuti oleh perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap – perilaku yang proporsional, arif dan bijaksana. Misalnya pengembangan sumber daya manusia di bidang produksi dan jasa harus berpihak pada orientasi pelayanan pelanggan. Tantangan persaingan global menuntut suatu perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Kualitas sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai suatu asset yang bisa susut atau dihapuskan ketika umur ekonomisnya berakhir, namun sebagai modal dan senjata untuk berinovasi dan memenangkan persaingan. Strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan menjadi bagian dari upaya peningkatan Kinerja Pegawai. (Baihaqi, 2021)

(Triono, 2024) Kinerja Pegawai telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja Pegawai telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha

untuk meningkatkan kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan.

Masalah tentang kinerja Pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja Pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (Pegawai) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja Pegawai dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja Pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2016, p.182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan di tingkat kecamatan. Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis (UPT) dinas kesehatan kabupaten/kota. Dalam penelitian ini, penulis memilih Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung. Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung Berdiri pada tahun 1990,

Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung merupakan fasilitas kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama kepada masyarakat. Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung beralamatkan di Jl. A. Rahman, Banjar Agung, Kec. Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35365. Perusahaan ini memiliki 35 Pegawai dengan berbagai macam bagian kerjanya pada tahun 2024. Berikut adalah Struktur Organisasi Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung.

Tabel 1.1
Struktur Organisasi Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung Tahun 2024

Jabatan	Jumlah Pegawai
DokterUmum	3
DokterGigi	2
Bidan	13
Perawat	5
PerawatGigi	1
Analisis	1
Penyuluh	3
Epidemiologi	1
Apoteker	1
AsistenApoteker	1
Nutrisi	2
Epid	1
Sanitarian	1
PerekamMedis	1
JUMLAH	35

Sumber: Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung (2024)

Berdasarkan data yang ada diatas dijelaskan susunan organisasi perusahaan Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung memiliki susunan organisasi yang terdiri dari masing masing bagian dengan total keseluruhan 35 Pegawai. Berikut Ini

Tabel 1.2 Merupakan Data standar penilaian kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung
Tahun 2024

No.	Standar Penilaian (%)	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	<50	Buruk

Sumber : Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung.Tahun 2024

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian dan hasil kinerja Pegawai. Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung menjelaskan bahwa jika pencapaian Pegawai 91-100% maka kinerja Pegawai sangat baik, jika 76-90% maka kinerja Pegawai baik, jika 65-75% maka kinerja Pegawai cukup, jika 51-64% maka kinerja Pegawai kurang baik dan jika pencapaian Pegawai <50% maka kinerja Pegawai tersebut terbilang buruk.

Tabel 1.3
Hasil Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung Tahun 2024

Kriteria Penilaian Perusahaan	Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Bobot Pencapaian Tahun 2019(%)
1. Pelayanan UKM	100	79
2. Pelayanan UKP	100	70
3. Pelayanan Manajemen Puskesmas	100	65
4. Pelayanan Mutu Puskesmas	100	75
Total	100	72 (Cukup)

Sumber : Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung.Tahun 2024

Tabel 1.3 menjelaskan penilaian kinerja di Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung terdiri dari 4 kriteria penilaian. Berdasarkan data diatas mengenai penilaian kinerja Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung. Data tersebut menjelaskan bahwa kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung pada tahun 2024 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 72%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian Pegawai masih jauh dari target yang diberikan puskesmas, menurut hasil wawancara terhadap pihak administrasi puskesmas, administrasi menyampaikan bahwa terdapat permasalahan mengenai kinerja Pegawai pada perusahaan. Permasalahan tersebut diindikasikan dengan keterlambatan Pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan, adanya keluhan pelayanan yang di keluhan pasien dalam hal lambatnya penanganan, absensi yang kurang baik.

Penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing Pegawai dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Sering kali terjadi permasalahan kinerja perusahaan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan Pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali.

Variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Variabel Budaya Organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaandalamsuatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Nilai ialah sesuatu yang dipandang penting, berharga, diprioritaskan dan diperjuangkan untuk dilaksanakan. Kepercayaan ialah sesuatu yang diterima sebagai kebenaran dan tidak diperdebatkan. Norma ialah pedoman atau aturan yang harus ditaati oleh para Pegawai yang ada di perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku

yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung memiliki budaya organisasi yang diletakan hampir diseluruh sudut area kerja yaitu *“Melayani dengan senyum, semangat, empati, nyaman, unggul berprestasi, menarik”*.

Pegawai merasa budaya organisasi perusahaan Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung masuk dalam katagori lemah. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap Admionistrasi, fenomena yang terjadi di Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung terkait lemahnya Budaya Organisasi yang terjadi perusahaan ini yaitu banyaknya Pegawai yang mengobrol saat jam kerja berlangsung dan juga Pegawai kurang memperhatikan perintah dari puskesmas dilihat dari banyaknya Pegawai tidak menggunakan masker saat berkerja dan Pegawai kurang aktif saat adanya keluhan yang dilayangkan oleh pasien membuat pasien kurang nyaman dalam melaksanakan melakukan pengobatan. Hal tersebut mengakibatkan kurang baiknya kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung Bandar Lampung.

Sebagai suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dengan budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, budaya organisasi menggambarkan tentang kondisi kerja Pegawai. Perilaku Pegawai tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja Pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya

organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu Pegawainya dan kerja sama Pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja Pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017, p.111) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung terkait lingkungan kerja yang terjadi di Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung, pegawai menjelaskan bahwa fasilitas yang tersedia masih kurang lengkap, hubungan kerja antara sesama rekan kerja masih kurang baik dimana sering terjadi mis komunikasi antara masing masing karyawan menyebabkan kurang puasnya pasien dalam melakukan penanganan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS RAWAT INAP BANJAR AGUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung?
2. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung?
3. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Pegawai bagian produksi Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung yang berjumlah 35 Pegawai.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Pada Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan perusahaan yang beralamatkan di Jl. A. Rahman, Banjar Agung, Kec. Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35365

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan October 2024 sampai dengan Maret 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja, Budaya

Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung
2. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung
3. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi akademisi dan pembaca, memberikan pengetahuan tentang masalah Budaya Organisasi & lingkungan Kerja di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi
2. Bagi perusahaan, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
3. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai Kinerja Pegawai, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN