# PENDAHULUAN

## 1.1 LatarBelakang

Sumberdayamanusiadalamorganisasisangatpentingbagikeberhasilanmencapaitujuansuatuorganisasi. Pegawaitidakdipandanghanyasebagai modal ataubiaya, tetapi juga dianggapsebagai salah satubentukbagianorganisasi yang dapatmeningkatkannilaikompetitiforganisasi. Oleh karenaitu, agar pegawaidapatmenjadisumberdayautamadalammensukseskantugas-tugas, makakinerjanyaharusditingkatkan (Chairy, 2017).Melihatdaripentingnyaperansumberdayamanusiadalamorganisasi, makasumberdayamanusiaharusdikeloladenganbaik, Begituhalnyadalamsuatuperusahaan, dimanabanyakkonsumenataupelanggan yang membutuhkanprodukmereka. Untukituseorangpemimpinperusahaan/instansi juga harusmemikirkantingkatkinerjapegawainya.

Kinerja merupakanhasilpekerjaan yang mempunyaihubungankuatdengantujuanstrategisorganisasi, kepuasasnkonsumen dan memberikankontribusikepadaekonomi (Wibowo, 2016). Sedangkankinerjapegawaiadalahhasilkerjasecarakualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorangpegawaidalammelaksanakantugasnyasesuaidengantanggungjawab yang diberikankepadanya (Mangkunegara, 2013). Pada dasarnyakinerjamerefleksikansejauh mana kegiatanindividudalammenjalankantugasuntukmencapaitujuanorganisasi. Peningkatanataupunpenurunankinerjapegawaidapatdipengaruhi oleh berbagaihal, bisadaridalamdiripekerjamaupundaridalamperusahaantempatnyabekerja (Chairy, 2017).

Kinerja pegawaimempengaruhikeberlangsunganperusahaantersebutdalammencapaitujuanperusahaan. Kinerja pegawai yang baikdapatmemberikankeuntunganbagiperusahaan, sedangkankinerja yang burukdapatmenghasilkankerugianbagiperusahaan. Kinerja yang burukdapat di sebabkan oleh penurunansemangatkerjapegawai, dan halinidapatterlihatketikapegawaitidakdapatmenyelesaikanpekerjaandengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan (Mathis &Jakson, 2007 dalam (Hidayat&Cavorina, 2017).

Salah satufaktor yang mempengaruhikinerjapegawaiadalahlingkungankerja. Lingkungankerjamerupakansegalasesuatu yang adadisekitarpegawai dan dapatmempengaruhidalammenjalankantugas yang diembankankepadanya (Nuraini, 2013). Lingkungankerjaadalahserangkaiankondisiataukeadaanlingkungankerjadarisuatuperusahaan yang menjaditempatbekerjadari para pegawai yang bekerja di dalamlingkungantersebut. Lingkungankerjaberpengaruhlangsungterhadappegawai yang melaksanakankegiatan di dalamperusahaan. Ketidaksesuaianlingkungankerja di setiapperusahaandapatmenciptakanketidaknyamananbagipegawaidalammengerjakantugas-tugasnya, haltersebutdapatmembuat para pegawaitidakberkerjasecaraefektif dan efisien. Stewart, 2009 dalam (Hidayat&Cavorina, 2017)

Lingkungankerja yang kondusifmemberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawaiuntukdapatbekerja optimal. Lingkungankerjadapatmempengaruhiemosipegawai, jikapegawaimenyenangilingkungankerjadimanapegawaibekerja, makapegawaitersebutakanbetah di tempatkerjanyauntukmelakukanaktivitassehinggawaktukerja di pergunakansecaraefektif dan optimal prestasikerjapegawai juga tinggi. Lingkungankerjatersebutmencakuphubungankerja yang terbentukantarasesamapegawai dan hubungankerjaantarbawahan dan atasansertalingkunganfisiktempatpegawaibekerja.

Selainitufaktor lain yang mempengaruhikinerjapegawaiadalahkarakteristikindividu. Karakteristikindividuadalahsuatu proses psikologi yang mempengaruhiindividudalammemperoleh, mengkonsumsisertamenerimabarang dan jasasertapengalaman. Karakteristikindividumerupakanfaktor internal (*interpersonal*) yang menggerakan dan mempengaruhiperilakuindividu (Hurriyati, 2010).

Pengaruhlingkungankerjaterhadapkinerjapegawaimemilikiartianbahwapegawaiakanmerasanyamandengankondisilingkungankerja yang ada,jikakondisilingkungantersebutsesuaidengandirinya dan tidakmerasatergangguketikamerekabekerja, sehinggadengankenyamanantersebutmerekaterpacudalambekerja, halinimenyebabkanbanyakpekerjaandapatterselesaikandenganbaiksehinggakinerjamereka pun dapatdikatakanbaik.Setiap orang mempunyaipandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbedasatusama lain. perbedaaniniakanterbawadalam dunia kerja, yang akanmenyebabkankepuasansatu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipunbekerjaditempat yang sama. Perbedaanindividudarisisikemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang merupakansikap yang membuat orang senangakanobjeksituasiatau ide-ide tertentuakanmeningkatkankepuasanindividutersebutdalambekerja. Adanyakeragamandarisetiapindividubaikdarisisikemampuan, nilai yang didapatdaripekerjaan, sikap dan minat yang tinggidapatmendorong rasa puasdarisetiapindividuterhadappekerjaannya (Subyantoro, 2009).

Permasalahanantarakarakteristikindividu dan lingkungankerjaterhadapkinerjapengawai juga dialami pada instansijasa di daerahsepertiPuskesmas. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satufasilitaspelayanankesehatanmilikpemerintah yang memberikanpelayananupayakesehatanmasyarakat dan pelayananupayakesehatanperseorangantingkatpertama. Pelayanankesehatan yang diselenggarakan di puskesmaslebihmengutamakanupayapromotif dan preventif, untukmencapaiderajatkesehatanmasyarakat yang setinggitingginya di wilayah kerjapuskesmastersebut (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2014)

Berhubungandengandimensimutupelayanan, beberapapenelitianmenghasilkanbeberapapendapat. (Melinda, 2011) menyatakanbahwakuncikeberhasilanpelayanankesehatamberasaldarikecepatanpelayanan, keramahan, efektifitastindakansertakenyamananbagipasien dan pengunjunglainnya. Petugasmemberidukungan dan berkomitmenmerupakanfaktorpendorong yang sangatefektifdalampelaksanaanmutupelayanankesehatan. MenutuNoor(2013),menyatakanbahwamutupelayanankesehatanlebihterpusat pada dimensidayatanggappetugas. Pasienlebihmembutuhkankeramahanpetugas dan komunikasipetugasdenganpasienlebihefektif. Sedangkanmenurutpendapat Rosita dkk (2011) bahwadalammeningkatkanpelayanankesehatan, empatiatauperhatiandaripetugaskesehatansangatdiharapkan para pelangganataupasien.

**Tabel 1.1Observasi Awal Kinerja Pegawai di PuskesmanSkrenanIlir**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | **Presentase (%)** | |
| **Ya** | **Tidak** | **Ya** | **Tidak** |
| 1 | Saya bertanggungjawabdenganhasilkerjasaya | 7 | 3 | 70% | 30% |
| 2 | Saya selalumengerjakantugas yang sesuaidengankemampuansaya | 6 | 4 | 60% | 40% |
| 3 | Saya mengerjakantugas yang di bebankankepadasayadenganteliti | 6 | 4 | 60% | 40% |
| 4 | Saya seringmelakukankoordinasidenganrekankerjadalammenyelsaikantugasbersama | 9 | 1 | 90% | 10% |
| 5 | Saya mengutamakankerjasamadenganrekandalammenyelsaikanpekerjaan | 10 | - | 100% | - |
| **Rata – rata** | | | | **76%** | **24%** |

**Sumber: Observasiawal 2020**

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, dapat di lihat76% respondenmenjawabYa dan 24% menjawabTidak. Dari data diatas, terlihatbahwakinerjapengawaihanyamendapatskor rata-rata 76% dan kinerja yang bernilaikurangbaik juga masihtinggiyaitu 24%. Dilihatdariindikatornya, masihadanilaipegawai yang bernilai 6, yaitu pada item pertanyaan “Saya selalumengerjakantugas yang sesuaidengankemampuansaya” dan “Saya mengerjakantugas yang di bebankankepadasayadenganteliti”. Hal inimenunjukanbahwa pada Puskesmasinimasihterdapatpermasaalahanberkaitandengankinerjapegawai. Permasalahini juga tercermindalam data capaiupayakesehatanmasyarakat (UKM) pada PuskesmasSkernanIlir pada tabelberikut.

**Tabel 1.2**

**Hasil Pencapaian Kinerja Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) PengembanganPuskesmasSkernanIlirtahun2018-2020**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Program** | **Pencapaian (%)** | | |
| **2018** | **2019** | **2020** |
| KlasifikasiPosyandu pada tingkatpurnama | 100 | 90 | 98 |
| Rumahtanggaber-PHBS | 91.32 | 90 | 92 |
| Pengawasansanitasitempat-tempatumum | 100 | 100 | 90 |
| Keluargadengansanitasilayak | 93.4 | 93.4 | 93.4 |
| Pengawasansanitasitempatpengolahanmakanan | 46.67 | 40 | 45 |
| Keluargadenganaksesberkelanjutanterhadap air minumberkualitas | 74.7 | 74.7 | 77 |
| Kunjungan K1 dan K4 puskesmas | 100 | 100 | 100 |
| Persalinanditolongnakes | 100 | 100 | 100 |
| Pelayanankesehatanbalita | 87.6 | 87.6 | 87.6 |
| Cakupanpelayanan KB Aktif | 87.97 | 87.97 | 87.97 |
| Cakupanpelayanan KB PascaSalin | 86.33 | 86.33 | 86.33 |
| Pemberian ASI Eksklusif | 89 | 89 | 90 |
| Pemberiankapsul vitamin A | 96.04 | 96.04 | 97 |
| PersentaseDesa UCI | 100 | 100 | 100 |
| Cakupanimunisasidasarlengkap | 99.6 | 99.6 | 99.6 |
| Penderitahipertensimendapatkanpelayanan | 100 | 90 | 100 |
| Penderita Diabetes melitusmendapatkanpelayanan | 100 | 90 | 90 |
| Kunjunganbarupuskesmas | 31.19 | 31.19 | 35 |
| Kunjunganpenggynnakartu BPJS | 49.1 | 40 | 50 |
| PemeriksaanLaboratorium | 6.2 | 5 | 7 |
| Pelayanankesehatanusialanjut | 93.87 | 93.87 | 93.87 |
| Penjaringankesehatan murid kelas I semuatingkatpendidikan | 100 | 100 | 100 |
| **Rata-Rata** | **83.31773** | **81.12273** | **82.71682** |

Sumber : LaporanTahunanPuskesmasSkernanIlir, 2018, 2019 & 2020

Berdasarkantabel1.2dapatdilihatbahwarata-ratacapaiankinerjapegawai diPuskesmasSkernanIlirpada 3 tahunterakhirhanyamencapai81,12-83,31persendengan target pencapaian rata-rata 90 persen.Besarannilai rata-rata tersebutmenunjukanbahwakinerjapegawai di PuskesmasSkernanIlirbelummencapai target. Penulismelakukanprasurveydenganmenyebarkankuesionersecaraacaksebagaisampel, dan hasilnyadapatdilihat di tabel 1.3sebagaiberikut:

**Tabel 1.3. Observasi Awal KakteristikIndividu di PuskesmasSkernanIlir**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | **Presentase (%)** | |
| **Ya** | **Tidak** | **Ya** | **Tidak** |
| 1 | Saya melakukanpekerjaandenganpenuhtanggungjawab | 7 | 3 | 70% | 30% |
| 2 | Saya tidakmudahgugupdenganhal-halbaru, terlebihdalamteknologibaru | 9 | 1 | 90% | 10% |
| 3 | Rekankerjabagisayaadalahtimuntukmenyelsaikantugas | 10 | - | 100% | - |
| 4 | Pimpinanselalumemberikancontohkepadabawahannya | 10 | - | 100% | - |
| 5 | Dalammengambilkeputusansayaberdasarkankepada data/informasi, agar tepatdalampengambilankeputusan | 10 | - | 100% | - |
| **Rata – rata** | | | | **92%** | **8%** |

Sumber: Observasi Awal 2020

Berdasarkantabel 1.3dapatdilihatbahwa 92% respondenmenjawabYa dan 8% respondenmenjawabTidak, inimenunjukanbahwa rata-rata pegawaimerespondenganhasilpositif. SelanjutnyauntukmelihatLingkungankerjapegawaiPuskesmasSkernanIlirdapat di lihat pada tabelberikutini :

**Tabel1.4Obsevasi Awal LingkunganKerja di PuskesmasSkernanIlir**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | **Presentase (%)** | |
| **Ya** | **Tidak** | **Ya** | **Tidak** |
| 1 | Keamanan di tempatkerjasudahmampumembuatsayabekerjadengannyaman | 7 | 3 | 70% | 30% |
| 2 | Saya menjalinhubunganbaikdenganpegawai lain | 6 | 4 | 60% | 40% |
| 3 | Fasilitas yang di sediakantelahsesuaidenganpekerjaan yang sayalakukan | 8 | 2 | 80% | 20% |
| 4 | Saya merasanyamandengansuasanakerja yang ada di puskesmas | 6 | 4 | 60% | 40% |
| 5 | Para pegawaimendapatperlakuansecaraadil | 7 | 3 | 70% | 30% |

Sumber: Observasi Awal, 2020

Berdasarkanobservasiawal pada tabeldi atas,menunjukanmasihbanyak yang menjawabtidak pada pertanyaan survey. Hal inisesuaidenganhasilobservasiawalmengenailingkungankerja di lokasiini. Lingkungankerjatersebutmencakuplingkungankerjafisik dan lingkungankerja non fisik, dimanaLingkunganKerjafisik yang terjadi di Puskesmasdiantaranyasirkulasiudaradiruangankerja yang cukuppanaskarenasirkulasiudara yang tidakbaikudaramenjadikotor, dan cahaya yang kurangterang di tempatkerja, sertakebersihan yang tidakbaik pula dan fasilitas yang kurangmemadaidimana para pegawaimengalamikesulitandalambekerja. Lingkungankerja non fisikyaitudimanaantaraatasandenganpegawaikurangadanyakomunikasi yang baik, sehinggamengakibatkantidakterjalinnyahubungan yang harmonis, dan kurangnyakeadilan yang didapatkan oleh setiapPegawaidalambekerja.

Uraian di atastelahmenjelaskanbagaimanapentingnyakarakteristikindividu dan lingkingankerjaterhadapkinerjapegawai pada puskesmas dan tempatpelayanankesehatanmasyarakat. Dalampenelitianinipenulismelakukanpra survey pada 10 orang pegawai pada Puskesmas di SkernanIlirKabupatenMuaro Jambi. Alasanpenulismelakukankuesionerpra survey yaituuntukmengetahuiKinerjapegawai dan apasaja yang dinilaibermasalah oleh pegawai. Berdasarkanfenomena di atas yang di lihatdaribeberapatabelobservasiawal yang di lakukan, KarakterisikIndividudan LingkunganKerjamemberikanpengaruhterhadap Kinerja Pegawai.Lingkungankerjayang baiknamunkurangmemlikifasilitas yang sesuaidengankebutuhanpegawaimenyebabkankurangmaksimalnyakinerja yang di lakukan para pegawaiPuskesmasSkernanIlir. Makadariitupenulisinginmengangkatnyakedalampenulisanskripsidenganjudul**“PengaruhKarakteristikIndividu dan LingkunganKerjaterhadap Kinerja Pegawai di PuskesmsSkernanIlir”**

## 1.2 RumusanMasalah

Berdasarkanlatarbelakangdi atasmakapermasalahan yang dapat di rumuskanadalah:

1. Apakahkarakteristikindividumempunyaipengaruh yang signifikanterhadapkirnerjapegawai di PuskesmasSkernanIlir
2. Apakahlingkungakerjamempunyaipengaruh yang signifikanterhdapkinerjapegawai di PuskesmasSkernanIlir
3. Apakahkarakteristikindividu dan lingkungankerjamempunyaipengaruhsimultanterhadapkinerjapegawai di PuskesmasSkernanIlir

## 1.3 TujuanPenelitian

Berdasarkanrumusanmasalah di atas, tujuandalammelakukanpenelitianiniadalah:

1. UntukmengetahuipengaruhkarakteristikindividuterhadapkinerjapegawaiPuskesmasSkernanIlir
2. UntukmengetahuipengaruhlingkungankerjaterhadapkinerjapegawaiPuskesmasSkernanIlir
3. Untukmengetahuipengaruhsecarasimultankarakteristikindividu dan lingkungankerjaterhadapkinerjapegawaiPuskesmasSkernanIlir

## 1.4 ManfaatPenelitian

* + 1. BersifatTeoritis :

1. Sebagaisaranauntukmelatihberfikirsecarailmiahdenganberdasar pada disiplinilmu yang diperoleh di bangkukuliahkhususnyalingkupmanajemensumberdayamanusia.
2. Diharapkandapatmemberikanpengetahuan dan pemahamantentangpengaruhkarakteristikindividu dan lingkungankerjaterhadapkinerjapegawai dan dapatmempraktekkanteori yang selamainipenulisdapatkan di bangkukuliah pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaanatauinstansipemerintahan.
3. Untukmenambahinformasisumbanganpemikiran dan pengetahuandalampenelitian.
   * 1. BersifatPraktis :

BagiPuskesmasSkernanIlirkhususnya, untukmengetahuisejauh mana pengaruhlingkungankerjaterhadapKeterampilankerjapegawai di PuskesmasSkernanIlir, dan hasilnyamenjadipertimbanagandalammenyusun Strategi untukmeningkatkanKeterampilanpegawai.Penelitianinijuga dapatdijadikanreferensiuntukmenambahpengetahuan dan sekaligussebagaibahanperbandinganuntukpenelitian yang serupa.