

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik (Priansa, 2017). Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Menurut Fauzi (2020) istilah kinerja sering disamakan dengan istilah prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency merit*, *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, dan moral kerja. Kinerja juga merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara legal, sesuai dengan hukum, moral, serta etika dalam suatu pencapaian organisasi (Sinaga, 2020).

Menuru Silalahi (2020) kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan individu maupun kelompok yang mana hasil tersebut sesuai pada standar yang ditetapkan dan sesuai dengan harapan organisasi tempat dia bekerja. kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Sandewa , 2019).

Kasmir (2019) didalam bukunya menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen

Neo, Premeaux dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptasi, kerja sama. Sedangkan menurut Benadin dan Russel (2011) menyatakan ada enam kriteria kinerja yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, pengaruh interpersonal.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kememimpinan, kepemimpinan adalah suatu usaha dari seseorang pimpinan untuk merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi, oleh karna itu pimpinan diharapkan dapat mempengaruhi pengikutnya untuk antusias dalam mencapai tujuan organisasi Sagala (2018). Berhasil tidaknya suatu organisasi bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Ode, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan untuk membuat seseorang mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai

sasaran organisasi yang telah ditentukan (Umpung, 2020). Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Winarno, 2022).

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya yaitu budaya kerja. Budaya kerja adalah kumpulan dari nilai dominan dalam suatu organisasi yang disebarluaskan dalam organisasi yang bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama. Budaya kerja memiliki tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional puskesmas yaitu mengubah sikap dan juga perilaku SDM, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus sebagai upaya strategis didalam menghadapi berbagai tantangan yang ada di Puskesmas (Indriani, 2019).

Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya (Kemenkes, 2019).

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan wilayah kerja Puskesmas yang sehat, dengan masyarakat yang: memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat, mampu menjangkau Pelayanan Kesehatan bermutu,

hidup dalam lingkungan sehat, memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat (Permenkes, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian Ratnaningtyas (2020) disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan di Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan tahun 2020. Diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dengan *p-value* = 0,006 dan variabel motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dengan *pvalue* = 0,010. Berdasarkan penelitian Assura (2020) terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kota Yogyakarta dengan *p-value* = 0,010. Hasil yang serupa juga ditemukan pada peneliti Rifhaldy (2018) terdapat hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Nambo dengan *p-value* 0.379. terdapat juga hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai Puskesmas Nambo dengan *p-value* 0.499.

Pada tingkat pelayanan dasar di Padang, saat ini terdapat 23 unit Puskesmas yang terletak pada 11 Kecamatan di Kota Padang. Setiap Puskesmas memiliki target penilaian kinerja berdasarkan Standar Pelayanan Minimal (SPM), untuk masing-masing program yaitu 100%. Berdasarkan laporan tahunan Dinkes Kota Padang (2021) untuk keseluruhan Puskesmas yang ada di padang masih terdapat beberapa program yang belum mencapai target, diantaranya yaitu program pelayanan kesehatan ibu hamil yaitu

82,45%, pelayanan kesehatan usia pendidikan dasar yaitu 45,37%, pelayanan kesehatan usia lanjut yaitu 28,32%, pelayanan kesehatan ODGJ yaitu 92,94%.

Berdasarkan laporan Dinkes Padang dari 23 unit Puskesmas yang ada terdapat tiga Puskesmas dengan penilai kinerja rendah pada cakupan pelayanan kesehatan yaitu Puskesmas Lubuk Begalung (72,61%), Nanggalo (71,29%) dan Rawang (67,98%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Rawang memiliki penilaian kinerja cakupan pelayanan kesehatan terendah.

Dapat dilihat dari laporan penilaian kinerja Puskesmas Rawang (PKP) tahun 2021 hasil cakupan kinerja pelayanan kesehatan Puskesmas Rawang termasuk dalam kategori kinerja kurang yaitu pada program esensial 66,5%, upaya kesehatan pengembangan 50,8%, dan upaya kesehatan perorangan 76,4%.

Berdasarkan hasil PKP pada upaya kesehatan masyarakat program esensial yaitu, upaya promosi kesehatan tercatat 53,4% termasuk kategori kinerja kurang, pada upaya kesehatan lingkungan sebesar 90,5% termasuk kategori kinerja cukup, pada upaya KIA sebesar 66% termasuk kategori kinerja kurang, pada upaya perbaikan gizi sebesar 79,8% termasuk kategori kinerja kurang, pada upaya Pencegahan Pengendalian Penyakit sebesar 42,9% termasuk kategori kinerja kurang.

Berdasarkan survey awal peneliti di Puskesmas Rawang dengan 10 responden didapatkan hasil 7 orang (70%) menyatakan kinerja kurang baik karena masih banyak dari pegawai masih sering melalaikan pekerjaan seperti

tidak mengumpulkan laporan tepat waktu. Sebanyak 7 orang (70%) menyatakan kepemimpinan kurang baik karena pegawai merasa kurangnya motivasi dari pimpinan dan tidak adanya reward yang diberikan pimpinan pada saat pegawai memiliki kinerja yang baik. Sebanyak 5 orang (50%) memiliki motivasi rendah dikarenakan masih banyak pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 5 orang (50%) memiliki budaya kerja yang kurang baik dikarenakan masih banyak pegawai datang dan pulang kerja tidak pada waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Faktor - faktor yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Rawang tahun 2023 “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Rawang tahun 2023?

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Diketahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rawang tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja pegawai kesehatan Puskesmas Rawang tahun 2023.
- b. Diketahui distribusi frekuensi tentang kepemimpinan pada Puskesmas Rawang tahun 2023.
- c. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja pegawai Puskesmas Rawang tahun 2023.
- d. Diketahui distribusi frekuensi budaya kerja pegawai Puskesmas Rawang tahun 2023.
- e. Diketahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai Puskesmas Rawang tahun 2023.
- f. Diketahui hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Rawang tahun 2023.
- g. Diketahui hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Rawang tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a. Bagi peneliti untuk menambah wawasan serta mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja dengan kinerja.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti kinerja karyawan di Puskesmas.

2. Praktis

a. Bagi Puskesmas Rawang

Sebagai bahan masukan dan mempertimbangkan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja professional petugas kesehatan dan untuk menggambarkan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia di institusi.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Menambah referensi sumber kepustakaan serta menambah informasi mengenai faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Rawang

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Rawang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Maret – Agustus 2023, pengumpulan data dilaksanakan pada bulan 2 - 17 Juni 2023. Populasi penelitian ini seluruh pegawai Puskesmas Rawang yaitu 47 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode wawancara. Data dianalisis secara univariat dan bivariat dengan uji *chi-square*.