

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan kinerja kerja yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan dan hasil kerja yang optimal (Wicaksono *et al.*, 2019). Agar karyawan memiliki kinerja yang baik, organisasi perlu mempertimbangkan beberapa faktor diantaranya faktor lingkungan kerja, faktor disiplin kerja, faktor komitmen organisasi, faktor motivasi kerja dan faktor kerjasama tim. Organisasi juga perlu menggunakan pendekatan holistik dalam pengelolaan kinerja, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan dan meningkatkan keberhasilan jangka panjang. Hal tersebut searah kinerja karyawan, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil dari kuantitas dan kualitas kemampuan seseorang karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya (Waskito *et al.*, 2023). Oleh karena itu dengan adanya kualitas dan kuantitas yang bagus pada karyawan dapat menciptakan semangat yang akan memicu pada tercapainya tujuan organisasi terlebih lagi pada organisasi pemerintah, termasuk di bidang kesehatan yaitu pada Puskesmas.

Puskesmas merupakan suatu organisasi kesehatan yang berfungsi sebagai pusat pengembangan kesehatan masyarakat dan memberikan layanan yang komprehensif kepada masyarakat di daerahnya. Wilayah kerja puskesmas mencakup satu atau beberapa kecamatan. Layanan kesehatan yang disediakan

oleh puskesmas mencakup pelayanan pengobatan (kuratif), upaya pencegahan (preventif), peningkatan kesehatan (promotif) dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif), yang ditujukan untuk semua penduduk tanpa memandang jenis kelamin atau usia. Puskesmas di Kecamatan Talang merupakan pusat kesehatan yang menawarkan layanan medis kepada penduduk setempat yang berada di wilayah Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

Kecamatan ini memiliki 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Talang dan Puskesmas Kaladawa. Dari total 2 Puskesmas tersebut terdapat pegawai dengan total 123 pegawai. Berdasarkan hasil pra-survei bahwa pada 2 puskesmas tersebut masih memiliki permasalahan pada kinerja pegawainya yang menunjukkan kinerjanya masih kurang optimal, sehingga manajemen puskesmas perlu memperhatikan pula kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

Berikut ini tabel penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal pada tahun 2021-2022

Tabel 1. Penilaian Kinerja Puskesmas Talang

No	Hasil Kerja	2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian
1.	Orientasi Pelayanan	100%	78%	100%	77%
2.	Integritas	100%	76%	100%	77%
3.	Komitmen	100%	76%	100%	76%
4.	Disiplin	100%	76%	100%	75%
5.	Kerjasama	100%	77%	100%	70%
6.	Kepemimpinan	100%	85%	100%	85%
Nilai Rata- Rata		100%	78%	100%	76%

Sumber: Data Primer diolah penulis (2023)

Tabel 2. Penilaian Kinerja Puskesmas Kaladawa

No	Hasil Kerja	2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian
1.	Orientasi Pelayanan	100%	100%	100%	96%
2.	Integritas	100%	98%	100%	90%
3.	Komitmen	100%	97%	100%	90%
4.	Disiplin	100%	88%	100%	85%
5.	Kerjasama	100%	98%	100%	88%
6.	Kepemimpinan	100%	95%	100%	95%
Nilai Rata- Rata		100%	96,5%	100%	90,6%

Sumber: Data Primer diolah penulis (2023)

Berdasarkan Tabel diatas terdapat penurunan kinerja di Puskesmas Kecamatan Talang, dimana dalam tabel di atas memperlihatkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Talang pada tahun 2021 menunjukkan capaian rata-rata dari beberapa kategori hasil kerja sebesar 78%. Namun kinerja pada tahun 2022 mengalami penurunan pada beberapa kategori dan dilihat dari persentase rata-rata hanya mencapai 76% dari capaian kinerja pegawai Puskesmas Talang. Sedangkan pada Puskesmas Kaladawa dimana pada tahun 2021 rata-rata capaian kinerja hampir maksimal sebesar 96,5% dari beberapa kategori hasil kerja, dan pada tahun 2022 juga mengalami penurunan rata-rata sebesar 90,6% dari capaian kinerja.

Kinerja pegawai Puskesmas ditentukan dengan seberapa baik capaian kinerja pegawai. Sebuah organisasi harus memberikan perhatian khusus pada hal ini untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam beberapa faktor dan berbagai bentuk diantaranya memperhatikan lingkungan kerja, meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, meningkatkan komitmen, memberikan motivasi kerja, dan meningkatkan kerjasama tim.

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup bahan, peralatan, dan pengaturan tempat seseorang bekerja, dan gaya kerja, baik secara kelompok maupun individu (Adha, *et al.*, 2019). Untuk itu, pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena pegawai Puskesmas di Kecamatan Talang membutuhkan lingkungan kerja yang baik agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. lingkungan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan yang ideal dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Semakin baik lingkungan kerja yang pegawai rasakan dalam organisasi, akan semakin baik kinerja dan produktivitas yang pegawai berikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Faza & Usman (2021), menghasilkan temuan variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Adapun penelitian yang menunjukkan arah sejalan yang dilakukan oleh Handayani & Daulay (2021), menghasilkan temuan lingkungan kerja karyawan berdampak positif pada kinerja mereka di PT. Bank Sumut Medan. Namun penelitian yang dilakukan (Warongan *et al.*, 2022), menghasilkan hasil yang berbeda, yang menyimpulkan bahwa lingkungan tempat kerja tidak mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah pemahaman dan kesiapan seseorang dalam mematuhi peraturan perusahaan yang dibuat oleh

manajemen untuk menjaga standar organisasi, (Indriani *et al.*, 2023). Di Puskesmas Kecamatan Talang, disiplin belum mencapai tingkat yang ideal, yang menyebabkan kinerja belum mencapai tingkat yang diharapkan. Hal itu ditunjukkan dengan adanya penurunan pada kategori disiplin di kedua Puskesmas yang ada di Kecamatan Talang.

Selain itu, komitmen organisasi juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dewi *et al* (2022) mendefinisikan komitmen organisasional adalah kondisi di mana para karyawan memiliki loyalitas yang kuat terhadap suatu perusahaan dan berkomitmen dengan tetap menjadi bagian dari perusahaan. Komitmen ini mencakup sikap karyawan yang terlibat dalam upaya mencapai nilai, misi, dan tujuan perusahaan. Pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang perlu menjalankan tugas-tugasnya dengan komitmen organisasi, karena komitmen organisasi menjadi faktor penentu dalam keterlibatan aktif pegawai untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Semakin kuat komitmen organisasi, Kinerja karyawan semakin baik pula.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Randika *et al* (2023), hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Adapun penelitian yang menunjukkan arah sejalan yang dilakukan oleh Dame *et al* (2021), hasil menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana & Anggreani (2020), hasil menunjukkan bahwa variabel

Komitmen Organisasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo secara negatif dan tidak signifikan. Dan dari penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati & Lestariningsih (2022), hasil menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi untuk bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Adanya motivasi untuk bekerja dapat membantu karyawan berhasil dalam pekerjaan mereka. Menurut Adinda *et al* (2023), Motivasi kerja adalah semangat atau hasrat yang mendorong seseorang untuk mengerahkan segala upaya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan mereka. Motivasi di tempat kerja juga dapat didefinisikan sebagai gabungan dari sumber kekuatan energi internal dan eksternal pekerjaan, yang dimulai dari upaya, intensitas, dan ketekunan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dalam penelitian yang dilakukan Beno & Irawan (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang secara signifikan dan positif. Adapun penelitian yang menunjukkan arah sejalan oleh Harahap & Tirtayasa (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu secara signifikan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Sutiyanti (2021), hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari penelitian Adha, *et al*

(2019), hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kerjasama tim juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sekelompok individu yang tergabung dalam satu organisasi melakukan pekerjaan tim. Kerja tim dapat meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar bagian perusahaan (Siregar *et al.*,2020). Kerja sama tim sangat penting untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas. Di Puskesmas Kecamatan Talang, kerja sama antar pegawai sangat penting untuk memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siregar *et al* (2020), hasil menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. Adapun penelitian yang menunjukkan arah sejalan dilakukan oleh Mulida *et al* (2023), hasil menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilmawan (2020), hasil menunjukkan bahwa Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Machsunah *et al* (2023), hasil menunjukkan bahwa kerja sama tim tidak secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Lotus Garden Hotel Kediri.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dan menelaah Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,

Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang?
5. Apakah Kerja Sama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh positif Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Talang, Kabupaten Tegal.
2. Pengaruh positif Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Talang, Kabupaten Tegal.
3. Pengaruh positif Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Talang, Kabupaten Tegal.

4. Pengaruh positif Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Talang, Kabupaten Tegal.
5. Pengaruh positif Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Talang, Kabupaten Tegal.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga akan menambah pengetahuan di bidang ilmu Manajemen.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide dan inspirasi bagi staf dan pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.