

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu unsur krusial dalam sebuah organisasi, lembaga, ataupun instansi. Diterapkannya SDM yang bagus dalam sebuah instansi pastinya akan membawa dampak perubahan akan menjadi lebih kompetitif dan merespon perubahan zaman. Oleh karena itu, kinerja setiap individu sebuah organisasi bertujuan dapat memenuhi dan memberikan pelayanan yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. SDM dianggap penting karena mereka berperan dalam menjalankan dan mengembangkan berbagai aset untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam menangani SDM, jika demikian, setiap orang disebuah asosiasi tersebut dinamis, sehingga akan berjalan dengan kesuksesan.

Sebuah organisasi akan sukses apabila mempunyai sumber daya manusia yang bagus serta berkualitas sehingga mampu beradu dengan organisasi lainnya. Sesuatu yang menjadi tanda evaluasi SDM yang dapat digunakan sebagai sumber perspektif dalam aset manusia siklus eksekutif adalah kinerja. Kinerja adalah pencapaian umum individu selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan usaha yang kontras dengan pedoman potensial yang berbeda dari hasil kerja, tujuan atau model yang tidak sepenuhnya ditetapkan sebelumnya dan telah ditetapkan secara umum (Rivai, 2005). Kinerja pegawai adalah salah satu pertimbangan utama untuk menentukan kemajuan suatu instansi karena kinerja pegawai yang baik akan memberikan hasil yang bagus untuk organisasi.

Budi Setiawan dan Waridin (2006) mengemukakan bahwasanya kinerja pegawai adalah kinerja pegawai diukur secara kualitas dan kuantitas berdasarkan standar ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh instansi. Kinerja yang apik ialah kinerja yang ideal di mana kinerja memenuhi tolok ukur instansi membantu Anda mencapai kesuksesan organisasi Anda. Untuk organisasi mampu menggapai cita-cita yang sudah dikerjakan dan ditentukan, maka dapat diujarkan bahwa organisasi itu telah sesuai dengan kriteria perencanaan. Untuk menggapai tujuan organisasi hendaklah hasil kinerja yang saling menguntungkan dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawai.

Kinerja pegawai ialah pekerjaan yang menghasilkan kualitas dan jumlah dicapai oleh seorang spesialis dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi presentasi pegawai dalam menjalankan komitmennya berasal dari komponen individu dan komponen iklim hierarkis (Mangkunegara, 2013: 67). Elemen individu dapat mengerjakan kinerja pegawai dengan asumsi bahwa perwakilan memiliki perhatian untuk mengabdikan dan mematuhi peraturan yang berada didalam organisasi. Dengan demikian, dengan asumsi masing-masing perwakilan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka dapat mendorong perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaan. Faktor ekologi juga dapat mempengaruhi presentasi delegasi, lingkungan kerja yang adil akan mempermudah pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena perwakilan akan merasa terbantu dan senang bekerja. Dengan menunjukkan inspirasi kerja dan tempat kerja, agen akan memiliki batas yang

fenomenal sehingga tujuan yang progresif dapat tercapai. Sesuai Sedarmayanti (2010: 76) menyatakan “bahwa presentasi merupakan hasil karya tunggal, dimana hasil keseluruhan dapat ditunjukkan secara tegas dan dapat dinilai dengan prinsip yang telah ditetapkan sebelumnya..

Steers & Porter (Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja ialah suatu karya yang dapat mendorong cara berperilaku, cara berperilaku membimbing dan mengikuti perilaku yang sesuai di tempat kerja kelompok. Motivasi kerja adalah kemauan dalam diri seseorang, karena suatu alasan untuk membuat orang itu mengambil tindakan dan mencapai sasaran mereka (Malthis dan Jackson, 2012). Motivasi kerja ternyata menjadi hal yang vital dalam memutuskan pameran seorang pegawai dalam suatu organisasi karena dalam hal ini pekerja memiliki dorongan besar, terutama dalam dirinya sendiri, sehingga pekerja tersebut akan serius dalam menyelesaikan kewajibannya. Hal ini akan mempengaruhi perluasan efisiensi organisasi tersebut.

Disamping itu lingkungan kerja juga membentuk salah satu faktor terpenting bagi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi tempat kerja termasuk pencahayaan, suhu, dan kesejahteraan tempat kerja., dan hubungan karyawan. Nitisemito (2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi seorang pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan merupakan faktor yang mempengaruhi penampilannya. saya katakan. Saya bilang itu salah satunya. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dalam atau luar yang dapat

mempengaruhi rasa percaya diri sehingga pekerjaan dapat diantisipasi untuk diselesaikan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja menurut sifatnya dibagi menjadi dua, khususnya lingkungan kerja fisik dan non-fisik, secara eksplisit lingkungan kerja non-fisik adalah tempat kerja yang berhubungan dengan hubungan antar pegawai, antara bos dan anak buah, bukan cuma antara pegawai dan orang luar, Sedarmayanti (2009).

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa pegawai harus digerakkan, dipimpin dan diberi dorongan. Untuk diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang memuaskan. Konsep ini menunjukkan gambaran tentang kinerja yang tinggi, dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya. Karena motivasi dan lingkungan kerja non-fisik dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, para manajemen maupun pimpinan organisasi harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para pegawai agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Puskesmas adalah perkumpulan yang bermanfaat yang menyeluruh, terpadu, adil dan wajar oleh daerah dengan menganggap bagian yang berfungsi untuk daerah dengan ilmu pengetahuan dan inovasi dengan biaya yang dapat ditanggung oleh otoritas publik tanpa mengabaikan sifat administrasi kepada orang-orang (Pelayanan Kesejahteraan, 2009).

Obyek di dalam penelitian ini adalah Puskesmas Perak Dinkes Jombang yang merupakan salah satu tempat kesehatan di kawasan ekologi Kecamatan Perak Kabupaten Jombang. Sebagai salah satu instansi kesehatan di wilayah Kabupaten Jombang khususnya Kecamatan Perak, puskesmas sangatlah membantu masyarakat di wilayah tersebut untuk mendapatkan pelayanan kesehatan terpadu. Pada Puskesmas Perak sumber daya manusia atau pegawai yang bertugas berjumlah 61 orang yang terdiri dari 40 pegawai PNS, 21 pegawai Non-PNS. Di dalam Puskesmas Perak sendiri terdapat pilihan layanan kesehatan mulai rawat jalan, rawat inap, laboratorium, imunisasi sampai persalinan. Prioritas utama pada Puskesmas Perak adalah memberikan pelayanan kesehatan yang optimal untuk masyarakat perak dan sekitarnya.

Oleh karena itu, sudah sewajarnya pekerjaan SDM ditempatkan di setiap situasi vital dalam suatu organisasi tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian kepegawaian Puskesmas Perak dapat menjadi acuan untuk membuat sebuah penelitian mengenai sumber daya manusia pada Puskesmas Perak. Untuk melihat secara rinci fenomena yang ada di Puskesmas Perak Dinkes Jombang, tentang dampak motivasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai adalah motivasi di balik tulisan ini. Meskipun demikian, tingkat pelaksanaan pekerja harus diamati dan dikendalikan untuk membantu organisasi-organisasi penting untuk mencapai pemerintahan yang hebat. Luasnya penelitian ini semata-mata menjelaskan berapa efek luar biasa dari motivasi kerja dan lingkungan kerja non-fisik pada pegawai Puskesmas Perak Dinkes Jombang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan bagian kepegawaian Puskesmas Perak bahwa hampir semua pegawai sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Akan tetapi hal ini perlu ditingkatkan lagi untuk lebih baik lagi kinerja pegawainya sehingga motivasi dan lingkungan kerja non-fisik sangat mempengaruhi. Berikut data dari penilaian kinerja ASN Puskesmas Perak.

Tabel 1.1. Data Nominatif Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN Gol III Puskesmas Perak Januari s/d Juni Dan Juli s/d Desember 2021

Jabatan	Periode / semester	Jumlah Pegawai PNS	Rata-Rata Nilai SKP	Keterangan
Dokter	Semester I Januari s/d Juni	1	85,63	Fungsional Tertentu
	Semester II Juli s/d Desember	1	96,23	Fungsional Tertentu
Bidan	Semester I Januari s/d Juni	15	84,6	Fungsional Tertentu
	Semester II Juli s/d Desember	15	97,9	Fungsional Tertentu
Perawat	Semester I Januari s/d Juni	8	84,73	Fungsional Tertentu
	Semester II Juli s/d Desember	8	97,8	Fungsional Tertentu
Penyuluh Kesmas	Semester I Januari s/d Juni	2	85,43	Fungsional Tertentu
	Semester II Juli s/d Desember	2	97,9	Fungsional Tertentu

Asisten Apoteker	Semester I Januari s/d Juni	1	83,24	Fungsional Tertentu
	Semester II Juli s/d Desember	1	98,5	Fungsional Tertentu
Laboratorium	Semester I Januari s/d Juni	1	85,98	Fungsional Tertentu
	Semester II Juli s/d Desember	1	99	Fungsional Tertentu
Sanitarian Penyelia	Semester I Januari s/d Juni	1	81,87	Fungsional Tertentu
	Semester II Juli s/d Desember	1	99	Fungsional Tertentu
Administrasi Umum	Semester I Januari s/d Juni	1	86,08	Fungsional Tertentu
	Semester II Juli s/d Desember	1	99	Fungsional Tertentu

Sumber : Data Kepegawaian Puskesmas Perak

Berdasarkan data tabel 1,1 menunjukkan bahwa sasaran kinerja pegawai pada ASN Gol III Puskesmas Perak mengalami kenaikan yang cukup stabil dari semester I ke semester II. Hal ini juga dibuktikan dari wawancara kepada bidang kepegawaian bahwasanya para pegawai ASN ini sudah diberikan motivasi yang cukup oleh kepala puskesmas. Dalam skor tersebut masih kategori baik namun realitanya kinerja pegawai masih belum sesuai apa yang di harapkan oleh organisasi Bersama hal ini para pegawai ASN mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab atas pekerjaan ditetapkan sehingga kinerja pegawai ASN menjadi naik penilaiannya. Berikut ini data penilaian capaian kinerja pegawai.

Tabel 1.2. Data Pencapaian Penilaian Kinerja ASN Gol III Puskesmas Perak
Januari s/d Juni Dan Juli s/d Desember 2021

Periode / semester	Rata-rata Penilaian Kinerja	Keterangan
Semester I Januari s/d Juni	84,68%	Fungsional Tertentu
Semester II Juli s/d Desember	96,30%	Fungsional Tertentu

Sumber : Data Kepegawaian Puskesmas Perak

Dari tabel 1.2 mengindikasikan capaian kinerja kenaikan cukup optimal. Pencapaian kerja tersebut mengalami kenaikan cukup optimal karena pada periode semester II naik sebesar 96,30% yang mulanya pada semester I sebesar 84,68%. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus di capai. Pengukuran kinerja ini dilakukan 1 tahun sekali yang terbagi menjadi 2 periode semester. Menurut peraturan pemerintah republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil dalam BAB II (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) pasal 5, nilai pelaksanaan pekerjaan di nyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :

Tabel 1.3 Nilai pelaksanaan kinerja

Sangat Baik	91-100
Baik	76-90
Cukup	61-75
Sedang	51-60
Kurang	50-ke bawah

Sumber: PP NO. 46 Tahun 2011

Sesuai tabel nilai pelaksanaan kinerja pegawai, kondisi ini masuk dalam kategori cukup baik. Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi.

Selain itu juga mengingat wawancara dari pertemuan yang dilaksanakan dengan bagian kepegawaian Puskesmas Perak bahwa peningkatan kinerja dilihat berdasarkan saat pegawai menangani pasien secara tepat dan cekatan dengan memperhatikan SOP yang ada, misalnya sebelum merawat perwakilan pasien diharapkan menggunakan APD (Alat Perlindungan Diri). Selain itu, pegawai diharapkan dapat menggunakan perangkat kerja dengan baik, misalnya penggunaan jarum suntik steril yang dapat dibuang sehingga pasien yang ditangani tidak tercemar mikroba atau infeksi yang menempel pada jarum tersebut.

Oleh sebab itu, maka motivasi dan lingkungan kerja non-fisik perlu menyusun pertimbangan untuk menggarap kinerja pegawai puskesmas atau tenaga kesehatan dalam kehidupan sehari-hari dengan lebih baik mulai sekarang. Serta menunjukkan bahwasannya dari penilaian yang diberikan mampu

dipertanggung jawabkan. Berdasarkan penjabaran tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Puskesmas Perak Dinkes Jombang dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai ASN Puskesmas Perak Dinas Kesehatan Jombang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka mampu ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Perak Dinas Kesehatan Jombang ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Perak Dinas Kesehatan Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Perak Dinas Kesehatan Jombang
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Perak Dinas Kesehatan Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk menambah pemahaman untuk dimanfaatkan sebagai bahan eksplorasi tambahan, khususnya sebagai bahan diskusi untuk mengaplikasikan informasi yang telah diperoleh selama berpidato, khususnya kajian Manajemen SDM

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memasukkan atau menambah data bagi manajemen organisasi khususnya manajemen sumber daya karyawan, ketika melakukan pengaturan untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN Puskesmas Perak Dinas Kesehatan Jombang.