

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama bagi eksistensi organisasi, melalui tata kelola yang baik terhadap unsur-unsur personalia yang memiliki keberagaman latar belakang (Muttaqien, 2021). Setiap organisasi atau perusahaan selalu ada tuntutan dalam melakukan pekerjaan dengan keefektifan serta keefisienan yang tinggi didalam berhadapan dengan tantangan terhadap peran dari sumber daya manusia itu sendiri. Di era yang sudah modern ini suatu organisasi harus tetap eksis dan harus mampu mengikuti perkembangan zaman dengan segala perubahan dan tantangan yang akan dihadapi. Agar tetap bertahan diperiode kompetitif ini maka suatu organisasi harus memiliki dukungan penuh dari potensi individu yang kompetitif. Lewat mengelola manajemennya untuk potensi individu secara professional dan maksimal. Optimalisasi kerja pegawai merupakan masalah yang mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu masalah yang harus dipertimbangkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja pegawainya.

Puskesmas dalam memberikan pelayanan terhadap pasien juga membutuhkan sumber daya, yaitu para perawat. Sumber daya manusia inilah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka puskesmas itu tidak akan berjalan dengan baik pula terutama pada Puskesmas Randuagung Kabupaten Lumajang.

Puskesmas Randuagung Kabupaten Lumajang merupakan puskesmas yang selalu mengedepankan kualitas pelayanan yang terbaik dan prima sesuai organisasi yang ditetapkan. Hal ini bertujuan agar pasien (masyarakat) yang menggunakan jasanya memperoleh kepuasan. Pelayanan kesehatan di Puskesmas Randuagung merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada pasien oleh suatu tim multi disiplin termasuk tim perawat dalam melayani pasien. Selama dirawat pasien akan selalu membutuhkan perawat yang selalu siaga melayani pasien 24 jam dan menjaga kesehatan pasien, untuk itu kinerja perawat sangat dibutuhkan dalam setiap pelayanan kesehatan terhadap pasien sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Perawat menggunakan tenagakesehatan dengan proporsi terbanyak di puskesmas dan memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan kesehatan dapat terwujud dengan pelaksanaan asuhan keperawatan yang profesional. Perilaku profesional penting dimiliki oleh seluruh tenaga kesehatan dalam melaksanakan profesinya. Hal itu dikarenakan profesi tenaga kesehatan berhubungan dengan pelayanan kesehatan yang menyangkut kehidupan manusia.

Undang-Undang Keperawatan Nomor 38 Tahun 2014 membuat bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam maupun diluar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Dengan persyaratan dari Undang-Undang tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan akan menunjang profesionalisme dari perawat

itu sendiri. Oleh sebab itu, masalah yang harus dipertimbangkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja pegawai.

Salah satu peranan penting disuatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai keberhasilannya yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai sebagai cerminan dari kinerja organisasi, dimana sebuah organisasi dalam mencapai tujuan atau menghasilkan output baik buruknya tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai disuatu organisasi harus diuji secara menyeluruh untuk memberikan hasil kerjanya secara maksimal tidak hanya secara kuantitasnya tetapi juga dari kualitas juga. Kinerja ini ialah hasil dari kualitas pekerjaan dimana telah dicapai pegawainya didalam menyelesaikan tugas yang disesuaikan kepada tanggung jawabnya yang telah dipercayakan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara, 2016).

Kinerja ialah salah satu capaian oleh pegawainya berupa output dari kerjanya disuatu organisasi atau perusahaan. Dalam pandangan Mangkunegara (2015) kinerja ialah produk dari pekerjaan menurut mutu serta kuantitasnya dalam pencapaian dari pegawainya didalam pelaksanaan tugas yang disesuaikan kepada tanggung jawab yang sudah diembannya. Kinerja ialah pencatatan tentang sejumlah dampak yang menjadi hasil untuk fungsional pekerjaan ataupun aktifitas sepanjang waktu yang ditentukan yang terhubung kepada fokus organisasinya (Bernardin, 2012). Kinerja pegawai adalah suatu kondisi yang begitu penting didalam upaya mencapai tujuannya pada organisasi tersebut atau perusahaan. Kinerja ialah produk pekerjaan dimana mempunyai berhubungan secara erat kepada strategi

organisasinya, kepuasan dari konsumennya, serta berkontribusi kepada perekonomian. (Wibowo, 2012)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, namun dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada dua variabel yaitu pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja. (Novitasari 2021)

Budaya organisasi juga turut berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu budaya yang antara satu organisasi dengan yang lain memiliki sisi unik tersendiri (Prasetyo et al., 2020). Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, serta keyakinan yang disepakati oleh seluruh elemen perusahaan sebagai pedoman anggotanya dalam bersikap dan bertindak. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong, motivator, dan penambah semangat anggotanya dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi (Junaidi & Susanti, 2019). Disini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap sikap dan perilaku anggotanya. (As Sajad 2021)

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23).

Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para pegawai bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik ditempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial pegawai dan kesehatan pegawai. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013:19) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama pegawai atau hubungan horizontal (Sedarmayanti, 2013:21). (Lestary and Chaniago 2017)

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari riset Kharisma, Gogy Bara (2013) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara”. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti yang dilakukan Kharisma, Gogy Bara (2013) yaitu objek yang diteliti. Alasan menambahkan

variabel tersebut ialah karena beban kerja berdasarkan beberapa penelitian terdahulu berpengaruh pada kinerja. Seperti penelitian dari Rolos, Jeky KR; Sambul, Sofia AP; Rumawas, Wehelmina (2018) yang mengungkapkan beban kerja berpengaruh pada kinerja pegawainya.

Didasarkan kepada ulasan diatas, sehingga peneliti berkeinginan untuk mengkaji dengan topik **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Randuagung”**.

## **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini merupakan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini hanya membahas pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Randuagung Kabupaten Lumajang.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Puskesmas Randuagung Kabupaten Lumajang.

### 1.3 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini rumusan masalah yang dipusatkan pada Puskesmas Randuagung Kabupaten Lumajang yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya pada Puskesmas Randuagung?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya pada Puskesmas Randuagung?
- c. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Randuagung Kabupaten Lumajang?

### 1.4 Tujuan Masalah

Tujuan utama dilakukan penelitian dalam penyusunan skripsi adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya pada Puskesmas Randuagung.
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya pada Puskesmas Randuagung.
- c. Untuk mengetahui budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Randuagung.

### 1.5 Manfaat Masalah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Puskesmas Randuagung Kabupaten Lumajang penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi yang telah dilakukan selama ini sesuai dengan tujuan atau belum, juga sebagai bahan acuan dalam memperbaiki pengelolaan dan sebagai tolak ukur dalam menilai keberhasilan Puskesmas Randuagung khususnya dalam hal yang dipengaruhi kinerja pegawai.
- d. Dapat menambah wawasan terutama tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Randuagung Kabupaten Lumajang dan juga sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di Institut Teknologi Dan Bisnis Widya Gama Lumajang.