

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk instansi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Gunawan Alif (2013;1) Semakin banyaknya tersedia Rumahsakit dan Puskesmas dengan beragam fasilitas dan layanan, maka pelayanan jasa kesehatan yang bermutu menjadi penting. Rumahsakit dan Puskesmas mengemban tugas dan fungsi pelayanan yang mengharuskan setiap personal yang terlibat pada penyelenggaraan Rumahsakit dan Puskesmas untuk memenuhi standar dan kriteria minimum, dengan meningkatkan jumlah tenaga kesehatan terdidik (Dokter, Bidan, Spesialis, Laboran dan Teknisi).

McNeil (2008) menyebutkan bahwa kepuasan dengan perawatan kesehatan dan layanan dokter merupakan indikator kualitas perawatan yang terpenting, ada 3 jenis dasar penentu kepuasan yakni karakteristik

pasien, struktur perawatan dan proses perawatan. Selanjutnya menurut Alif (2013;4) penentu kepuasan tersebut ditentukan oleh kemampuan tenaga medis dan non medis dalam melayani pasien, disamping motivasi untuk bekerja.

Dalam konteks hubungan antara dokter dengan pasien, beberapa artikel yang ditulis oleh Alif (2013) menyimpulkan bahwa pasien lebih puas ketika bertemu dengan dokter yang peka terhadap kebutuhan pasien, suportif, dan memiliki penampilan yang meyakinkan. Pasien akan merasa lebih dihargai jika diperlakukan dengan hormat dan bermartabat.

Uraian diatas memberikan indikasi bahwa Rumahsakit dan Puskesmas harus mengutamakan pelayanan sebagai indikator untuk menilai kinerja (pegawai medis dan non medis), kinerja pegawai (medis dan non medis) akan terukur dari bagaimana mereka menunjukkan kemampuan dan motivasi yang tinggi untuk melayani pasien.

kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitupun motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Penelitian terdahulu oleh Agus Murdiyanto (2012) Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Motor Hey Jawa Timur meyakini bahwa menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh Nurhaedah add all (2018) tentang Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep membuktikan bahwa dari hasil ujinya yaitu Hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep,

Penelitian pendahuluan pada Puskesmas Tarus menunjukkan bahwa Kinerja pelayanan pada Puskesmas Tarus masih belum sesuai dengan keinginan masyarakat karena sesuai dengan hasil survey akreditasi tahun 2018 angka kepuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai puskesmas dalam melakukan pelayanan mencapai 68 % artinya 32 % masyarakat tidak puas dengan pelayanan pada puskesmas.

Hal-hal yang di temukan dalam pelayanan di puskesmas dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawai yaitu :

1. Pelayanan Puskesmas yang lambat dalam memberikan pelayanan lama untuk mendapatkan giliran dilayani oleh pegawai.
2. Letak Puskesmas Tarus berada di dekat jalan raya sehingga factor kebisingan kendaraan, polusi udara sehingga mempengaruhi Kinerja pegawai.
3. Umur mempengaruhi motivasi karena semakin tua seseorang semakin besarnya motivasinya di Puskesmas Tarus rata-rata

umur pegawai di atas 30 - 40 tahun, namun motivasi kerja pegawai kurang.

4. Status Pekerjaan juga mempengaruhi motivasi kerja yang tergantung pada kedudukan pegawai di Puskesmas Tarus sebagian besar adalah PNS, namun motivasi kerja pegawai rendah.
5. Pendidikan mempengaruhi motivasi kerja karena semakin tinggi Pendidikan semakin luas pandangannya sehingga motivasi kerjanya semakin tinggi.

Pendidikan pegawai puskesmas terdiri dari D1, D3, D4, dan S1, namun motivasi kerja pegawai kurang dalam melaksanakan tugasnya. Di instansi pemerintah seperti Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang masih di temukan pegawai yang sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya, atau ada yang tidak hadir dikantor (absen) tanpa alasan jang jelas.

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang ingin dikaji adalah **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tarus, Kecamatan Kupang Tengah Kabupaten Kupang.**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Masalah dalam penelitian ini adalah Analisis **Pengaruh Motivasi kerja and lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang).**

1.3. PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka persoalan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang?

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu Manajemen terutama Manajemen Sumberdaya Manusia dan juga diharapkan bermanfaat bagi peneliti lanjutan dalam bidang yang sama.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi input bagi pimpinan Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang dalam merumuskan kebijakan dimasa datang terutama berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.