**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang Penelitian**

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang ada dalam suatu instansi atau organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak orang dalam menjalankan roda suatu organisasi atau instansi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam sebuah instansi atau organisasi, sehingga bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Supaya tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Baik dalam kualitas, artinya mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Sedangkan baik dalam kuantitas, maksudnya adalah jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang di inginkannya. Supaya tercapainya tujuan organisasi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaanya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Supaya tercapainya kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, instansi atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Jadi apabila instansi atau organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka instansi atau organisasi harus segara mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari pegawai tersebut, instansi atau organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan.

Pelayanan publik merupakan tanggungjawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di pusat, di Daerah, dan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa. Dewasa ini Masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat.

Supaya pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat dapat tercapai, Kota Purwakarta telah merancanang Visi “Purwakarta cerdas, sehat, produktif dan berakhlakul karimah” dan Misi Kabupaten Purwakarta yaitu meningkatkan derajat kesejahteraan masyarakat Purwakarta pada aspek pendidikan, kesehatan, agama, daya beli, ketersediaan infastruktur, lingkungan hidup, keterlibatan dan keamanan. Salah-satu upaya dalam Pembangunan Kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan adalah kegiatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan terdepan kepada masyarakat baik kegiatan di dalam dan luar gedung Puskesmas.

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Tegalwaru Kabupaten Purwakarta sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Sehingga Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya.

Namun, sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak anggota masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas milik pemerintah ini baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan, lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana atau fasilitas, serta waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan.

Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, sumber daya manusia terutama di sektor kesehatan memegang peranan yang penting sebagai sumber penggerak program di bidang kesehatan. Peranan sumber daya manusia juga menentukan derajat kesehatan suatu negara yang dapat dilihat pada beberapa indikator kesehatan (Misnaniarti, 2010). Kondisi tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik.

Berdasarkan wawancara awal dengan pihak kepegawaian dan beberapa pegawai di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta berkenaan dengan kinerja pegawai, penulis menemukan beberapa fenomena masalah yang terjadi pada Puskesmas Tegalwaru sekarang ini. Permasalahan tersebut bisa dilihat dari kinerja pegawai setiap tahunnya. Sebagaimana tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**

**Hasil penilaian Kinerja pegawai Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur-Unsur** | **Tahun 2014** | | **Tahun 2015** | | **Tahun 2016** | |
| **(%)** | **Ket** | **(%)** | **Ket** | **(%)** | **Ket** |
| 1 | Orientasi pelayanan | 85 | Baik | 80 | Baik | 80 | Baik |
| 2 | Intergritas | 92 | Amat Baik | 87 | Baik | 87 | Baik |
| 3 | Komitmen | 80 | Baik | 80 | Baik | 78 | Baik |
| 4 | Disiplin | 75 | Baik | 78 | Baik | 73 | Cukup |
| 5 | Kerjasama | 87 | Baik | 85 | Baik | 85 | Baik |
| **Jumlah** | | 419 |  | 410 |  | 403 |  |
| **Rata-Rata** | | **83.80 %** |  | **82.00 %** |  | **80.60 %** |  |

Sumber : Hasil DP3 Pegawai PNS dan THL Puskesmas Tegalwaru

Berdasarkan tabel penilaian kinerja pegawai, hasilnya menunjukan bahwa dari tahun 2014 hingga 2016 terjadi penurunan pada kinerja pegawai PNS dan THL di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta.

Penulis merasa data sekunder yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan untuk memperkuat penelitian ini maka Penulis menggunakan kuesioner kepada 20 orang pegawai Puskesmas Tegalwaru. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi kinerja pegawai apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai Puskesmas Tegalwaru Kabupaten. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Dimensi Kinerja Pegawai yang Bermasalah Pada Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Frekuensi** | | **Presentase** | |
| **YA** | **TIDAK** | **YA** | **TIDAK** |
| 1 | Kuantitas kerja | 18 | 2 | 90 | 10 |
| 2 | Kualitas Kerja | 11 | 9 | 55 | 45 |
| 3 | Kerja sama | 13 | 7 | 65 | 35 |
| 4 | Tanggung jawab | 11 | 9 | 55 | 45 |
| 5 | Inisiatif | 14 | 6 | 70 | 30 |
| **Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai** | | | | **67%** | **33%** |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa menurut pra survey kepada 20 orang pegawai mengenai faktor-faktor adanya masalah dalam kinerja pegawai di Puskesmas Tegalwaru hasilnya yaitu 67% pegawai menyatakan terdapat masalah dan 33% pegawai menyatakan tidak terdapat masalah. Hal ini menunjukan masalah dari dimensi kuantitas kerja yaitu masih banyaknya pegawai yang bermalas-malasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan yang mengakibatkan penurunan kualitas kerja pegawai itu sendiri yang berimbas kepada target kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya kuantitas kerja pegawai juga bisa dilihat dari beberapa program sasaran yang belum sesuai target. Sebagaimana tabel berikut ini :

**Tabel 1.3**

**Penilaian Capaian Sasaran kerja Dokter tahun 2016**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan Tugas Jabatan** | **Target**  **(%)** | **Realisasi**  **(%)** | **Nilai capaian SKP** |
| 1 | Melakukan rawat jalan tingkat pertama | 100 | 90 | 86.67 |
| 2 | Melakukan konsul pertama | 100 | 90 | 84.77 |
| 3 | Melakukan tindakan khusus oleh dokter umum sederhana | 100 | 90 | 83.78 |
| 4 | Melakukan tindakan darurat medic / P3K tingkat sederhana | 100 | 85 | 87.00 |
| 5 | Melakukan kesehatan bayi dan balita | 100 | 90 | 83.01 |
| 6 | Melakukan kesehatan anak | 100 | 90 | 82.68 |
| 7 | Melakukan penyuluhan mediks | 100 | 90 | 86.71 |
| 8 | Membuat catatan medic rawat jalan | 100 | 85 | 85.00 |
| 9 | Menguji kesehatan individu | 100 | 80 | 82.44 |
| 10 | Menjadi tim penguji kesehatan | 100 | 90 | 83.11 |
| 11 | Menjadi anggota organisasi profesi dokter umum pengurus | 100 | 90 | 88.67 |
|  | | | | 933.84 |
|  | | | | 84.89 |

Sumber : Hasil DP3 Pegawai PNS dan THL Puskesmas Tegalwaru

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Puskesmas Tegalwaru yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai target yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 84.89 % dari target 100 % yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini di sebabkan karena target Output yang telah ditentukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta belum bisa dicapai oleh pegawai. Misalnya, dalam kegiatan melakukan rawat jalan tingkat pertama Output yang ditentukan oleh Dinas Kesehatan yaitu 2002 pasien namun hanya terealisasi 1882 pasien.

**Tabel 1.4**

**Penilaian Capaian Sasaran kerja Bidan Tahun 2016**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan Tugas Jabatan** | **Target**  **(%)** | **Realisasi**  **(%)** | **Nilai capaian SKP** |
| **A** | **KEGIATAN PELAYANAN KEPERAWATAN** |  |  |  |
| 1 | persiapan pelayanan kebidanan | 100 | 90 | 94.15 |
| 2 | Melaksanakan anamnesa kasus fisiologis | 100 | 90 | 92.55 |
| 3 | Melaksanakan anamnesa kasus patologis | 100 | 80 | 79.78 |
| 4 | Melaksanakan pemeriksaan fisik kasus fisiologis | 100 | 90 | 89.41 |
| 5 | Melaksanakan pemeriksaan fisik kasus patologis | 100 | 80 | 79.78 |
| 6 | Melakukan pemeriksaan HB | 100 | 90 | 82.89 |
| 7 | Membuat diagnose kebidanan pada kasus fisiologis | 100 | 80 | 81.33 |
| 8 | Membuat diagnose kebidanan pada kasus patologis | 100 | 90 | 83.11 |
| 9 | Melakukan kolaborasi kasus patologis | 100 | 90 | 83.11 |
| 10 | Menyusun rencana asuhan kebidanan fisiologis | 100 | 90 | 89.41 |
| 11 | Menyusun rencana asuhan kebidanan patologis | 100 | 80 | 79.78 |
| 12 | melaksanakan persiapan pasien pada kasus fisiologis | 100 | 90 | 89.41 |
| 13 | melaksanakan persiapan pasien pada kasus patologis |  | 90 | 83.11 |
| 14 | Melaksanakan persiapan alat dan obat pada kasus fisiologis | 100 | 80 | 89.04 |
| 15 | Melaksanakan persiapan alat dan obat pada kasus patologis | 100 | 90 | 82.00 |
| 16 | Melakukan askeb fisiologis persalinan normal kala I s/d IV | 100 | 90 | 84.30 |
| 17 | Melaksanakan askeb KRR, bayi, anak KB AKDR | 100 | 90 | 82.19 |
| 18 | Melakukan askeb fisiologis persalinan resi kala I s/d IV |  | 90 | 80.33 |
| 19 | Melaksanakan askeb bumil, bufas, BB,KB | 100 | 90 | 82.99 |
| 20 | Melakukan konseling kasus patologis | 100 | 90 | 80.33 |
| 21 | Melakukan rujukan pasien pada kasus patiologis |  | 90 | 80.33 |
| 22 | Melaksanakan evaluasi asuhan pasien fisiologis normal | 100 | 90 | 89.41 |
| 23 | Melaksanakan evaluasi asuhan pasien fisiologis normal | 100 | 80 | 78.67 |
| 24 | Melakukan dokumentasi kasus fisiologis normal | 100 | 90 | 86.00 |
| 25 | Melakukan dokumentasi pada asuhan kebidanan patologis | 100 | 90 | 83.11 |
| 26 | Membuat laporan asuhan individu pada keluarga | 100 | 80 | 77.81 |
|  | Melakukan deteksi dini resiko kebidanan |  | 80 | 79.78 |
|  | Melaksanakan penggerakan PSM |  | 90 | 78.36 |
|  | | | | 2342.48 |
|  | | | | 83.66 |

Sumber : Hasil DP3 Pegawai PNS dan THL Puskesmas Tegalwaru

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Puskesmas Tegalwaru yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan target yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 83.66 % dari target 100 % yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini di sebabkan karena target Output yang telah ditentukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta belum bisa dicapai oleh pegawai. Misalnya, dalam kegiatan membuat diagnosa kebidanan pada kasus fisiologis Output yang ditentukan oleh Dinas Kesehatan yaitu 250 kartu pasien namun hanya terealisasi 220 kasus pasien.

**Tabel 1.5**

**Penilaian Capaian Sasaran Perawat tahun 2016**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan Tugas Jabatan** | **Target**  **(%)** | **Realisasi**  **(%)** | **Nilai capaian SKP** |
| **A** | **KEGIATAN PELAYANAN KEPERAWATAN** |  |  |  |
| 1 | Membuat rencana taunan | 100 | 90 | 88.67 |
| 2 | Membuat rencana bulanan | 100 | 90 | 88.67 |
| 3 | Melaksanakan kajian keperawatan para individu | 100 | 85 | 81.44 |
| 4 | Melaksanakan pengkajian keperawatan pada keluarga | 100 | 85 | 81.44 |
| 5 | Melaksanakan pengkajian keperawatan pada kelompok | 100 | 85 | 81.44 |
| 6 | Melaksanakan kajian keperawatan pada masyarakat | 100 | 85 | 87.00 |
| 7 | Melaksanakan analisa data untuk merumuskan diagnosa keperawatan pada individu | 100 | 85 | 87.00 |
| 8 | Melaksanakan analisa data untuk merumuskan diagnose keperawatan pada keluarga | 100 | 85 | 87.00 |
| 9 | Merencanakan tindakan keperawatan sederhana pada individu | 100 | 85 | 87.00 |
| 10 | Merencanakan tindakan keperawatan sederhana pada keluarga | 100 | 90 | 88.67 |
| 11 | Merencanakan tindakan keperawatan sederhana pada kelompok | 100 | 90 | 88.67 |
| 12 | Merencanakan tindakan keperawatan sederhana pada masyarakat | 100 | 90 | 88.67 |
|  | melaksanakan tindakan dasar : |  |  | 0.00 |
| 13 | a. Kategori I | 100 | 85 | 81.44 |
| 14 | b. Kategori II | 100 | 90 | 83.11 |
| 15 | c. Kategori III | 100 | 85 | 81.44 |
| 16 | d. Kategori IV | 100 | 85 | 81.44 |
|  | Tindakan keperawatan kompleks |  |  | 0.00 |
| 17 | a. Kategori I | 100 | 90 | 83.11 |
| 18 | b. Kategori II | 100 | 90 | 83.11 |
|  | Melaksanakan penyuluhan |  |  |  |
| 19. | a. Menyusun program penyuluhan dengan metode sederhana  Tabel 1.5 (Lanjutan) | 100 | 90 | 88.67 |
| 20 | b. Melakukan penyuluhan pada individu | 100 | 90 | 88.67 |
| 21 | c. Melakukan penyuluhan pada keluarga | 100 | 85 | 88.67 |
| 22 | d. Melakukan penyuluhan pada kelompok | 100 | 90 | 87.00 |
| 23 | b. Melakukan penyuluhan pada masyarakat | 100 | 90 | 77.56 |
| 24 | Membimbing kader dilapangan | 100 | 90 | 88.67 |
| 25 | Melaksanakan tugas limpahan | 100 | 90 | 83.11 |
| 26 | Melaksanakan evaluasi keperawatan sederhana pada individu | 100 | 90 | 88.67 |
| 27 | Melaksanakan evaluasi keperawatan sederhana pada keluarga | 100 | 85 | 87.00 |
| 28 | Menerima konsultasi evaluasi keperawatan secra sederhana pada individu | 100 | 90 | 88.67 |
| 29 | Melaksanakan tugas lapangan di bidang kesehatan (suvervisi bidang kesehatan | 100 | 90 | 80.33 |
| 30 | Mengikuti loyakarya mini bulanan | 100 | 90 | 88.67 |
| 31 | Mengikuti loyakarya mini tribulanan | 100 | 85 | 87.00 |
|  | | | | 2652.00 |
|  | | | | 85.55 |

Sumber : Hasil DP3 Pegawai PNS dan THL Puskesmas Tegalwaru

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Puskesmas Tegalwaru yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan target yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 85.55 % dari target 100 % yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini di sebabkan karena target Output yang telah ditentukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta belum bisa dicapai oleh pegawai. Misalnya, dalam kegiatan melakukan penyuluhan pada keluarga Output yang ditentukan oleh Dinas Kesehatan yaitu 150 kali penyuluhan namun hanya terealisasi 123 kali penyuluhan.

**Tabel 1.6**

**Penilaian Capaian Sasaran farmasi tahun 2016**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan Tugas Jabatan** | **Target**  **(%)** | **Realisasi**  **(%)** | **Nilai capaian SKP** |
| 1 | Membuat permintaan obat menggunakan form LPLPO | 100 | 90 | 86.67 |
| 2 | Menetapkan stok optimum untuk setiap item obat | 100 | 90 | 84.77 |
| 3 | Membuat laporan arsip LPLPO | 100 | 90 | 83.78 |
| 4 | Memeriksa dan mencatat tanggal kadaluarsa obat | 100 | 85 | 87.00 |
| 5 | Menerima dan mencatat dokumen penyerahan obat dalam buku penerimaan obat | 100 | 90 | 83.01 |
| 6 | Mencatat obat narkotika dan psikotropika dalam buku khusus | 100 | 90 | 82.68 |
| 7 | Melakukan penyuluhan medic | 100 | 90 | 86.71 |
| 8 | Membuat catatan medis obat | 100 | 85 | 85.00 |
| 9 | Menjadi anggota organisasi profesi farmasi umum pengurus | 100 | 80 | 82.44 |
| 10 | Menyimpan secara terpisah obat rusak/kadaluarsa | 100 | 90 | 83.11 |
|  | | | | 845,17 |
|  | | | | 84.51 |

Sumber : Hasil DP3 Pegawai PNS dan THL Puskesmas Tegalwaru

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Puskesmas Tegalwaru yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan target yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 84.51 % dari target 100 % yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini di sebabkan karena target Output yang telah ditentukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta belum bisa dicapai oleh pegawai. Misalnya, misalnya dalam menetapkan stok optimum untuk setiap item obat Output yang ditentukan oleh Dinas Kesehatan yaitu 85 item hanya terealisasi 63 item

Menurunnya Kinerja pegawai Puskesmas Tegalwaru dikarenakan rutinitas pekerjaan yang dihadapi pegawai dari waktu ke waktu relative membosankan sehingga pegawai merasa apa yang ia kerjakan tidak ada sesuatu hal yang baru. Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, stress kerja, konflik kerja, disiplin kerja, serta pendidikan dan pelatihan. (sedarmayanti, 2013:229)

Penulis menggunakan kuesioner dan wawancara kepada 20 orang pegawai Puskesmas Tegalwaru dan pengukurannya menggunakan 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis melakukan kuesioner dan yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.7**

**Hasil Kuesioner Pra Survei Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Presentase** | |
| **YA** | **TIDAK** |
| **Konflik kerja** | 28% | 72% |
| **Motivasi** | 30% | 70% |
| **Lingkungan Kerja** | 31% | 69% |
| **Disiplin Kerja** | 72% | 28% |
| **Stress kerja** | 34% | 66% |
| **Budaya Organisasi** | 64% | 36% |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 20 pegawai mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Tegalwaru yang mendapatkan rata-rata persentase jawaban tertinggi yang menyatakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu variabel disiplin kerja dan budaya organisasi. Hal ini menunjukan Kinerja pegawai menurun yang diakibatkan oleh faktor kurang ditegakkannya disiplin kerja dan masih lemahnya budaya organisasi di Puskesmas Tegalwaru Sehingga hal tersebut sudah menjadi kebiasaan yang menyebabkan kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy, selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sanda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Penulis menggunakan kuesioner kepada 20 orang pegawai Puskesmas Tegalwaru. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi disiplin kerja apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.8**

**Dimensi Disiplin Kerja yang Bermasalah Pada Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Frekuensi** | | **Presentase** | |
| **YA** | **TIDAK** | **YA** | **TIDAK** |
| **Disiplin Kerja** | Pengukuran waktu secara efektif | 17 | 3 | 85 | 15 |
| Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas | 12 | 8 | 60 | 40 |
| Absensi | 14 | 6 | 70 | 30 |
| **Skor Rata-Rata Disiplin Kerja** | | | | **72%** | **28%** |

Sumber : Hasil olah kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa menurut pra-survei kepada 20 orang pegawai mengenai faktor-faktor adanya masalah dalam disiplin kerja di Puskesmas Tegalwaru hasilnya yaitu 72% pegawai menyatakan terdapat masalah dan 28% pegawai menyatakan tidak terdapat masalah. Hal ini menunjukan masalah dari dimensi pengukuran waktu secara efektif yaitu masih terdapat karyawan yang datang setelah jam kerja dan pergi sebelum jam kerja berakhir, masih terdapat karyawan yang meninggalkan ruang kerja tanpa izin dari atasan, dan masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan waktu istirahatnya dengan tepat. Serta pada dimensi Absensi yaitu masih tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa memberikan alasan. Berikut adalah data tingkat absensi di Puskesmas Tegalwaru.

**Tabel 1.9**

**Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Tanpa Keterangan Di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta selama 3 Tahun**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Bagian** | **2014** | **2015** | **2016** |
| Pegawai Negri Sipil | 32 | 38 | 42 |
| Pegawai Tidak Tetap | 36 | 39 | 47 |
| Tenaga Harian Lepas | 29 | 34 | 39 |
| Sukarelawan | 31 | 36 | 40 |

Sumber :Puskesmas Tegalwaru 2017

Dari data rekapitulasi ketidakhadiran pegawai menunjukan bahwa dari tahun 2014 sampai 2016 terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan baik pada bagian PNS, PTT, THL dan Sukarelawan. Masih tingginya ketidakhadiran pegawai tanpa memberikan alasan mengidentikasikan bahwa kedisiplinan di Puskesmas Tegalwaru belum optimal. Oleh karena itu instansi atau organisasi harus lebih memperhatikan penerapkan disiplin kerja yang baik terhadap pegawainya karena dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut. Disamping disiplin kerja budaya organisasi juga sangat berpengaruh penting dalam kemajuan instansi atau organisasi. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja.

Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan budaya organisasi yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja, sebagai contoh ketika ada pasien seharusnya pegawai langsung memberikan pelayanan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain. Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu instansi atau organisasi antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan instansi atau organisasi yang mereka miliki. Begitupun instansi atau organisasi yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan.

Penulis menggunakan kuesioner kepada 20 orang pegawai Puskesmas Tegalwaru. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi budaya organisasi apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta. data yang didapatkan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.10**

**Dimensi Budaya Organisasi yang Bermasalah Pada Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Frekuensi** | | **Pesentase** | |
| **YA** | **TIDAK** | **YA** | **TIDAK** |
| **Budaya Organisasi** | **Inovasi dan pengambilan resiko** | **10** | **10** | **50** | **50** |
| **Perhatian terhadap detail** | **13** | **7** | **65** | **45** |
| **Orientasi hasil** | **17** | **3** | **85** | **15** |
| **Orientasi Individu** | **10** | **10** | **50** | **50** |
| **Orientasi tim** | **13** | **7** | **65** | **45** |
| **Agresivitas** | **9** | **11** | **45** | **55** |
| **Stabilitas** | **17** | **3** | **85** | **15** |
| **Skor Rata-Rata Budaya Kerja** | | | | **64%** | **36%** |

Sumber : Hasil olah kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat bahwa menurut pra-survey kepada 20 orang pegawai mengenai faktor-faktor adanya masalah dalam budaya organisasi di Puskesmas Tegalwaru hasilnya yaitu 64% pegawai menyatakan terdapat masalah dan 36% pegawai menyatakan tidak terdapat masalah. Hal ini menunjukan masalah dari dimensi orientasi hasil yaitu masih terdapat pegawai yang tidak mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Serta dimensi stabilitas yaitu masih rendahnya komitmen pegawai terhadap instansi atau organisasi. Pegawai lebih mementingan kepentingan pribadinya daripada mengedepankan visi dan misi instansi atau organisasi.

Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah mengenai kinerja pegawai di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor disiplin kerja dan budaya organisasi memegang peranan penting yang cukup signifikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas , maka penulis tertarik melakukan penelitian di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta dengan judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS TEGALWARU KABUPATEN PURWAKARTA**”

**1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi, menceritakan permasalahan penelitian yang dialami, sedangkan rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan-pengumpulan data.

**1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang teridentifikasi di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja
2. Masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya secara tepat waktu
3. Masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan
4. Budaya organisasi
5. Masih lemahnya budaya organisasi
6. Kurangnya komitmen dari pegawai terhadap organisasi
7. Kinerja pegawai
8. Menurunnya kinerja pegawai
9. Menurunnya kuantitas kerja pegawai

**1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Disiplin Kerja di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta.
2. Bagaimana Budaya Organisasi di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta.
4. Seberapa besar Disiplin kerja dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial di Puskesmas Tegalwaru

Kabupaten Purwakarta

**1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta.
2. Budaya organisasi di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta
3. Kinerja pegawai di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial di Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta

**1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian yaitu untuk melakukan penyelidikan dari tanggapan dan juga konsekuensinya terhadap suatu keadaan. Keadaan tersebut dapat juga dikontrol dengan melalui eksperimen atau percobaan berdasarkan observasi.

**1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat khususnya bagi penulis yaitu untuk lebih mengetahui secara teoritis mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

**1.4.2. Kegunaan Empiris**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis berharap hasilnya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada masalah ini, yaitu :

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis dalam menguasai ilmu manajemen, khususnya di bidang sumber daya manusia.
2. Bagi Instansi atau organisasi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen Instansi atau organisasi dalam menilai dan mengevaluasi khususnya dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi perguruan tinggi, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi pihak yang memerlukan.
4. Bagi pihak lain, dapat digunakan sebagai bahan referensi. Bagi penelitian selanjutnya, dalam penelitian dibidang yang sama.