

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan, salah satunya persaingan di dunia usaha terlebih usaha dalam bidang jasa yaitu jasa di bidang kesehatan yaitu puskesmas, Puskesmas merupakan suatu tempat untuk melakukan upaya meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan. Puskesmas harus bisa menjamin mutu pelayanan keperawatan melalui kesesuaian dengan kebutuhan pasien. Pentingnya peningkatan mutu pelayanan puskesmas adalah untuk membangun persahabatan yang mendorong hubungan dengan pasien sehingga puskesmas tidak ditinggalkan oleh pasiennya. (Azwar, 2008).

Penyedia pelayanan kesehatan di tingkat pertama adalah pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas), puskesmas yang merupakan institusi yang menyelenggarakan fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif (peningkatan kesehatan), preventif (pencegahan), kuratif (pengobatan), maupun rehabilitatif (pemulihan kesehatan) yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat. (Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014).

Puskesmas merupakan unit pelaksana pelayanan kesehatan di wilayah kecamatan. Pembangunan puskesmas di tingkat kecamatan memiliki peran yang

sangat penting dalam memelihara kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam rangka pencapaian keberhasilan fungsi puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan bidang kesehatan (Alamsyah, 2011). Apabila berfungsi dengan baik, maka akan mampu memberikan pelayanan yang bermutu bagi masyarakat yang membutuhkan puskesmas. Puskesmas merupakan ujung tombak berhasil tidaknya pembangunan kesehatan di lingkungan kecamatan. Pembangunan kesehatan merupakan upaya memenuhi salah satu hak dasar rakyat, yaitu hak rakyat untuk memperoleh akses atas kebutuhan pelayanan kesehatan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan sebuah puskesmas. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun telah banyak ditemukan dan digunakan teknologi modern secara otomatis, tetapi tanpa sumber daya manusia yang mendukung secara kualitas maka puskesmas tidak akan berjalan dengan maksimal. Puskesmas sebagai lembaga yang menyediakan layanan kesehatan perlu memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat, karena kepuasan pasien tergantung pada kualitas pelayanannya.

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak organisasi. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, organisasi akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia

yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang besar dalam suatu organisasi.

Organisasi merupakan suatu kegiatan dimana manusia yang bekerja secara bersama-sama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi beserta tanggung jawab masing-masing. Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh sebab itu organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu suatu organisasi harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, kualitas artinya mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang professional, efektif dan efisien, sehingga menjadikan suatu negara memiliki suatu pemerintahan yang kuat dan menjadikan suatu bangsa yang mandiri dan maju.

Dalam suatu puskesmas, Agar semua tujuan dapat tercapai maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawainya. Salah satu 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 efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik dalam kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Agar dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemeliharaan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan kepuasan kerja dalam dirinya agar dapat memberikan kinerja yang baik pada suatu organisasi. (Karsono, 2008).

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pra survey pada 20 orang pegawai Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan. Alasan penulis melakukan kuesioner pra survey yaitu untuk mengetahui dimensi kinerja pegawai apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai. Penulis melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner secara acak sebagai sampel, dan hasilnya dapat dilihat di tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pengolahan Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai Medis Pada Dua
Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan

No.	Dimensi	Jumlah Skor	Rata – Rata
1.	Kualitas Kerja	72	3,6
2.	Kuantitas Kerja	54	2,7
3.	Kerjasama	67	3,3
4.	Tanggung Jawab	56	2,8
5.	Inisiatif	49	2,4
Skor Rata – Rata			14,8
Total Skor Rata – Rata			2,9
Jumlah Responden = 20 Orang			
Rata – Rata = Skor/Jumlah Responden			
Total Rata – Rata = Skor Rata – rata/Jumlah Responden			

Sumber: Hasil olah data pra-survey (2017)

Dari tabel 1.1 yaitu tabel hasil penelitian pra survey kinerja pegawai medis dengan pernyataan kuesioner tercantum pada lampiran yang menunjukkan bahwa rata-rata dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif secara keseluruhan masih jauh dibawah total rata-rata yaitu nilainya sebesar 5,22. Dilihat dari dimensi kualitas kerja yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan rata-rata 5,5.

Kemudian dari dimensi kuantitas kerja yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya dengan rata-rata 5,2, lalu dari dimensi kerjasama yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang kompak dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan rata-rata 5,3, kemudian dari dimensi tanggung jawab yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan hasil pekerjaannya dengan rata-rata 5,5, dan dari dimensi inisiatif yang menunjukkan bahwa masih

ada pegawai yang kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya dengan rata-rata 4,6. Dengan begitu dapat berimbas kepada target kerja yang sudah ditetapkan.

Banyak cara yang bisa dilakukan oleh pihak puskesmas untuk meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan memotivasi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pendidikan, dan pelatihan, pemberian kompensasi serta pembagian tugas yang sesuai dengan jabatannya. Menurut Sedarmayanti (2013:229), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut : kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, konflik kerja, disiplin, komitmen organisasi dan kompetensi.

Dalam penelitian ini juga penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 20 orang pegawai dengan menggunakan 9 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis menggunakan kuesioner ini yaitu untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil yang didapat yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Medis Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	2	2	4	9	3	2,6
	Perlakuan yang baik	1	3	9	5	2	2,8
	Hubungan yang harmonis	1	5	6	8	-	3,0
	Perlakuan yang adil	1	3	9	5	2	2,8
	Rasa Aman	2	2	8	7	1	2,9
Skor rata-rata lingkungan kerja							2,8
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1	1	8	5	5	2,4
	Komitmen Kontinu	1	2	5	10	2	2,5
	Komitmen Normatif	2	2	6	9	1	2,8
Skor rata-rata komitmen organisasi							2,6
Kompensasi	Gaji	3	10	5	2	-	3,7
	Bonus	4	12	2	2	-	3,9

	Fasilitas	3	3	10	3	1	3,2
	Tunjangan	2	6	8	2	2	3,3
	Penghargaan	5	5	9	1	-	3,7
Skor rata-rata kompensasi							3,6
Stres kerja	Gejala Psikologi	-	7	9	3	1	3,1
	Gejala Fisik	-	8	10	2	-	3,3
	Gejala Perilaku	-	8	9	2	1	3,2
Skor rata-rata stres kerja							3,2
Motivasi kerja	Kebutuhan berprestasi	3	4	11	2	-	3,4
	Kebutuhan untuk berafiliasi	2	5	9	3	1	3,2
	Kebutuhan berkuasa	3	5	8	2	2	3,3
Skor rata-rata motivasi kerja							3,3
Konflik kerja	Perbedaan persepsi	1	3	10	4	2	2,9
	Saling ketergantungan tugas	1	3	6	9	1	2,7
	Perbedaan komunikasi	2	3	9	6	-	3,1
	Ketidaktejelasan tanggung jawab dan wewenang	2	2	6	10	-	2,8
	Sistem imbalan	3	6	9	2	-	3,5
Skor rata-rata konflik kerja							3,0
Disiplin kerja	Pengukuran waktu secara efektif	5	10	3	2	-	3,9
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	3	12	5	-	-	3,9
	Absensi	7	9	2	2	-	4,1
Skor rata-rata disiplin kerja							4,0
Kompetensi	Keterampilan	6	10	3	1	-	4,1
	Karakter pribadi	5	10	4	1	-	4,0
	Pengetahuan	2	11	4	2	1	3,6
	Motif	5	9	5	1	-	3,9
	Konsep diri	3	12	3	1	1	3,8
Skor rata-rata kompetensi							3,9
Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan keputusan	3	10	5	2	-	3,7
	Perhatian terhadap detail	1	3	11	5	-	3,0
	Orientasi hasil	2	10	5	2	1	3,5
	Orientasi individu	1	4	10	3	2	3,0
	Orientasi tim	3	5	9	3	-	3,6
	Agresivitas	1	3	10	4	2	2,9
	Stabilitas	2	7	8	3	-	3,4
Skor rata-rata Budaya Organisasi							3,3
Mean = Nilai x F : Jumlah pegawai (20 orang)							
Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah kuesioner							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2017)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 9 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan dilihat dari variabel lingkungan kerja

mendapatkan skor rata-rata yaitu 2,8 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya masih kurang baik, kemudian dari variabel komitmen organisasi mendapatkan skor rata-rata yaitu 2,6 hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai masih rendah, lalu dari variabel kompensasi mendapatkan skor rata-rata 3,6 hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai masih kurang memuaskan, setelah itu dari variabel stress kerja mendapatkan skor rata-rata yaitu 3,2 hal ini menunjukkan bahwa stress kerja pegawai rendah, kemudian dari variabel motivasi kerja mendapatkan skor rata-rata yaitu 3,3 hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai masih kurang tinggi.

Setelah itu dari variabel konflik kerja mendapatkan skor rata-rata yaitu 3,0 hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja pegawai masih rendah, lalu dari variabel disiplin kerja mendapatkan skor rata-rata yaitu 4,0 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah cukup tinggi, dan dilihat dari variabel kompetensi mendapatkan skor rata-rata yaitu 3,9 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sudah cukup tinggi, kemudian dari variabel budaya organisasi mendapatkan rata-rata 3,3 hal ini menunjukkan bahwa budaya di dalam suatu organisasi yang masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh variabel komitmen organisasi dan variabel lingkungan kerja yang terjadi menyebabkan kinerja menurun.

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu,

cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang, disamping itu kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2006).

Dalam penelitian ini juga penulis menggunakan kuesioner kepada 20 orang pegawai. Alasan dilakukannya penyebaran kuesioner tersebut adalah untuk mengetahui dimensi komitmen organisasi apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil yang diperoleh yaitu, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Variabel Komitmen Organisasi
Pegawai Medis Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan

No.	Dimensi	Jumlah Skor	Rata – Rata
1.	Komitmen Afektif	63	3,2
2.	Komitmen Berkelanjutan	69	3,5
3.	Komitmen Normatif	74	3,7
Skor Rata – Rata			10,4
Total Skor Rata – Rata			3,5
Jumlah Responden = 20 Orang			
Rata – Rata = Skor/Jumlah Responden			
Total Rata – Rata = Skor Rata – rata/Jumlah Responden			

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner pra-survey (2017)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tabel hasil penelitian pra survey komitmen organisasi pegawai medis yang menunjukkan bahwa rata-rata dari dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif secara keseluruhan dibawah total rata-rata yaitu nilainya sebesar 3,5. Dilihat dari dimensi komitmen afektif yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang

kurang percaya terhadap organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,5. Kemudian dari dimensi komitmen berkelanjutan yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang sadar sebenarnya pegawai tersebut membutuhkan pekerjaan di organisasi itu dengan rata-rata 3,4, lalu dari dimensi komitmen normatif yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang bangga bekerja pada organisasi tersebut dengan rata-rata 3,6, Dengan begitu akan dapat berimbas kepada target kerja yang sudah ditetapkan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dimana Lingkungan Kerja fisik yang terjadi di Puskesmas diantaranya sirkulasi udara diruangan kerja yang cukup panas karena sirkulasi udara yang tidak baik udara menjadi kotor, dan cahaya yang kurang terang di tempat kerja, serta kebersihan yang tidak baik pula dan fasilitas yang kurang memadai dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yaitu dimana antara atasan dengan pegawai kurang adanya komunikasi yang baik, sehingga mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang harmonis, dan kurangnya keadilan yang didapatkan oleh setiap

karyawan dalam bekerja. Melihat kondisi Lingkungan kerja di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan dapat dilihat pada tabel 1.4 hasil pra survey berikut.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Pegawai Medis Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan

No.	Dimensi	Jumlah Skor	Rata – Rata
1.	Pencahayaan	70	3,5
2.	Sirkulasi Udara	57	2,9
3.	Fasilitas Kerja	62	3,1
4.	Hubungan yang Harmonis	72	3,6
5.	Keadilan dalam Bekerja	69	3,5
Skor Rata – Rata			16,6
Total Skor Rata – Rata			3,3
Jumlah Responden = 20 Orang			
Rata – Rata = Skor/Jumlah Responden			
Total Rata – Rata = Skor Rata – rata/Jumlah Responden			

Sumber: Hasil Olah data Kuisisioner Pra-survey (2017)

Dari tabel 1.4 diatas menunjukkan hasil penelitian pra survey mengenai variabel lingkungan kerja hal ini menunjukkan bahwa rata-rata dari dimensi pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas kerja, hubungan yang harmonis, dan keadilan dalam bekerja secara keseluruhan masih dibawah rata-rata yaitu sebesar 3,3. Dilihat dari dimensi sirkulasi udara dengan nilai rata-rata yaitu 2,9 dimana sebagian besar pegawai menjawab bahwa sirkulasi udara yang cukup panas di ruang kerja yang akan memberikan dampak pada kinerja yang tidak optimal.

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Kualitas pelayanan itu sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah lingkungan kerja dan cara

pengorganisasiannya (Triptono : 2010:75). Adapun lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mana mengakibatkan pula kinerja pegawai baik atau kurang baik.

Kinerja pegawai yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi atau instansi karena pegawai kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut akan sangat merugikan bagi instansi maupun bagi pegawainya sendiri. Adanya komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DUA PUSKESMAS DI KABUPATEN BANDUNG SELATAN)”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

Kinerja Pegawai :

1. Kinerja pegawai belum optimal dilihat dari kualitas pekerjaannya
2. Kinerja pegawai belum optimal dilihat dari kerjasama dan kesetiaan pegawai pada pekerjaannya.
3. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan.

Komitmen Organisasi :

1. Pegawai lebih mementingkan urusan pribadi daripada pekerjaannya.
2. Rendahnya komitmen organisasi karyawan, hal ini ditandai dengan menurunnya tanggung jawab karyawan terhadap kewajibannya di perusahaan.
3. Pegawai tidak senang menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.

Lingkungan Kerja :

1. Sirkulasi udara yang cukup panas di ruang kerja
2. Penerangan yang kurang terang di tempat kerja
3. Fasilitas yang kurang mendukung
4. Kurangnya perlakuan yang adil terhadap sesama pegawai
5. Keamanan yang kurang mendukung

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Komitmen Organisasi Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan.

2. Bagaimana Lingkungan Kerja Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan.
4. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun secara parsial Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komitmen Organisasi Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan.
2. Lingkungan Kerja Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan.
3. Kinerja Pegawai Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan.
4. Besarnya pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan maupun secara parsial Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktik

1. Bagi Perusahaan / Puskesmas

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pihak puskesmas yaitu berupa informasi tentang upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan kinerja karyawan Pada Dua Puskesmas di Kabupaten Bandung Selatan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan teori yang didapat dibangku kuliah dengan dunia kerja dan dapat menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi yang memerlukan.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.