

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya kegiatan instansi. Agar dapat mencapai tujuannya, instansi harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kinerjanya harus tinggi. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja yang dicapai suatu individu. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi (Bernadeta, 2013)

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Puskesmas merupakan salah satu organisasi kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat, memberikan pelayanan secara keseluruhan dan terpadu kepada masyarakat serta berwenang dan bertanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan di wilayah kerjanya (Azwary, 2013)

Di Puskesmas petugas kesehatan merupakan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam mencapai tujuan Puskesmas. Pegawai bekerja diseluruh tatanan pelayanan kesehatan baik di rumah sakit, klinik kesehatan dan masyarakat luas. Kualitas pelayanan kesehatan khususnya pelayanan kesehatan masyarakat sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan individu, keluarga, dan masyarakat (Kemenkes RI, 2013)

Perawat memiliki peran yang besar dalam memberikan pelayanan kesehatan karena memiliki jumlah profesi yang paling dominan sekitar 55%-65%.

Berdasarkan data (Kemenkes RI, 2013) jumlah tenaga kesehatan terdiri atas 90.444 tenaga medis (dokter spesialis, dokter umum, dan dokter gigi), 288,405 perawat, 137,110 bidan, 40.181 tenaga farmasi. Dari data tersebut diperoleh rasio perawat sebanyak 116,1 perawat per 100.000 penduduk.

Dalam hal ini peningkatan tenaga kesehatan, Persatuan Perawat Nasional Indonesia tahun 2013 mengemukakan bahwa perkembangan pelayanan kesehatan saat ini telah melahirkan paradigma kesehatan yang menuntut adanya pelayanan kesehatan yang bermutu. Di Indonesia perawat profesional baru 20% dari total perawat yang ada. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan Philipina yang sudah mencapai 50% dengan pendidikan strata satu dan dua. Hal ini yang seharusnya mampu dibenahi dan bukan hanya mengenai jumlah pegawai tetapi peningkatan kualitas dan kinerja (Utami, 2015)

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja, insentif, dan beban kerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh serta usaha untuk menambah wawasan dari pekerja. Untuk motivasi pegawai, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Insentif merupakan perangsang atau daya tarik yang diberikan kepada karyawan agar lebih produktif dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi atau kinerja dalam bekerja. Pada lingkungan kerja juga mencakup pada keadaan psikis dan fisik kerja, bukan hanya sekedar lingkungan fisik saja. Beban kerja yang meningkat akan mempengaruhi produktifitas karyawan sehingga akan menentukan kinerja karyawan tersebut (Suprihati, 2014).

(Monika, 2013) dalam penelitiannya yang berjudul beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa,

menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti didapatkan jumlah pegawai Puskesmas Langgam berjumlah 70 orang. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang pegawai didapatkan 60% pegawai di Puskesmas Langgam mengatakan kinerja untuk pelayanan cenderung menurun. Dari hasil observasi didapatkan pegawai melakukan pekerjaan menyeluruh diluar dari kewajiban sebagai pemberi layanan.

Indikasi data diatas menunjukkan rendahnya kinerja pegawai dalam pemberian pelayanan kesehatan di Puskesmas Langgam. Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

B. Rumusan Masalah

Kinerja pegawai merupakan masalah yang penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan pembangunan kesehatan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja, insentif, dan beban kerja. Dalam hal ini peneliti tertarik dengan fenomena diatas dan mengangkat judul “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Langgam Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Tahun 2017”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor- faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Laggam Kecamatan Laggam Kabupaten Pelalawan.

2. Tujuan Khusus

a. Untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Laggam Kecamatan Laggam Kabupaten Pelalawan.

b. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Laggam Kecamatan Laggam Kabupaten Pelalawan.

c. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Laggam Kecamatan Laggam Kabupaten Pelalawan.

d. Untuk mengetahui hubungan insentif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Laggam Kecamatan Laggam Kabupaten Pelalawan.

e. Untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Laggam Kecamatan Laggam Kabupaten Pelalawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Puskesmas

Diharapkan dijadikan bahan acuan bagi pihak puskesmas dalam peningkatan pelayanan kesehatan.

2. Bagi STIKes Payung Negeri Pekanbaru

Memberikan kontribusi koleksi kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lain.

3. Bagi Responden

Meningkatkan kinerja pada pegawai di Puskesmas Laggam Kecamatan Laggam Kabupaten Pelalawan.

4. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan, wawasan dan penerapan ilmu perkuliahan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai.