

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materiil, dan alat penunjang kegiatan. Dari ketiga faktor tersebut, faktor manusia merupakan faktor yang paling dominan. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan yang lainnya **(Hardono et al., 2019)**.

Penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, dan selalu memperbarui kebijakan dan peraturan Sumber Daya Manusia sehingga manajer dan tenaga kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka. Sebagai faktor yang paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi demi mencapai tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang dan mengalami kemajuan maka diperlukan seorang atasan yang dapat menyatukan faktor manusia dengan faktor lain yang ada di dalam organisasi **(Hardono et al., 2019)**.

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika pegawai yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya

dengan baik. Menurut **(Hardono et al., 2019)** Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan **(Hardono et al., 2019)**. Menurut **(Susan, 2019)** Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.

Setiap organisasi pastinya ingin mencapai tujuan organisasi dengan baik, yang mana yaitu mencapai kinerja yang bagus. Dimana Menurut **(Pramularso, 2018)** kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya konflik kerja. Dimana menurut **(Kurniawati Indra Kusdianto & Mustafa**

Muhani, 2020) konflik kerja adalah adanya kesenjangan atau ketidak sesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi, bidang kerja, maupun diantara pegawai yang satu dengan yang lainnya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan pada umumnya terjadi karena ketidak sesuaian dalam suatu perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi yang berbeda. Konflik kerja pada pegawai apabila jika tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk dan dapat menimbulkan hal yang positif dan negatif.

Selain konflik kerja, stres kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana menurut **(Vira Sani Putri & Sary, 2020)** Stres merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuan, jika dibiarkan tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja melainkan terdapat sebab-sebab stres yang umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, interpretasi yang merupakan suatu evaluasi mental atas suatu peristiwa dalam arti bagaimana hal tersebut mengancam aspek pribadi seseorang, dan konsekuensi negatif ditandai dengan munculnya penderitaan jasmani dan mental atau emosional seseorang.

Lalu selain stres kerja, budaya organisasi juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana menurut **(Manurung & Sihombing, 2018)** mengemukakan bahwa : Budaya Organisasi adalah suatu persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Kemudian motivasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang mana menurut **(Fachreza et al., 2018)** kata motivasi kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **(Kusumastuti et al., 2019)**, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Dalam penelitian **(Cahyani et al., 2021)** Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian **(Yuliantari & Prasasti, 2020)** Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang penulis teliti adalah waktu penelitian, objek penelitian dan ada beberapa variabel yang tidak penulis teliti.

Pusat Kesehatan Masyarakat, disingkat Puskesmas, adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan

preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Puskesmas dipimpin oleh seorang kepala Puskesmas yang bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Puskesmas Kambang berada di Kambang Barat., Kec. Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25663.

Namun, Berdasarkan data yang di peroleh dari bagian SDM/Umum Puskesmas Pesisir Selatan unit Kambang ini mengalami Penurunan kinerja dapat dilihat dari menurunnya hasil kunjungan pasien pada tahun 2021.

Tabel 1.1
Laporan Jumlah Kunjungan Rawat Inap Puskesmas Pesisir Selatan Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Kunjungan	Persentase (%)
1	Januari	134	15,59%
2	Februari	128	14,9%
3	Maret	121	14,09%
4	April	84	9,78%
5	Mei	74	8,61%
6	Juni	62	7,22%
7	Juli	55	6,4%
8	Agustus	54	6,29%
9	September	38	4,42%
10	Oktober	34	3,96%
11	November	42	4,89%
12	Desember	33	3,84%
Jumlah		859	100 %

Sumber: Puskesmas Pesisir Selatan

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa jumlah kunjungan Rawat Inap pada tahun 2021 sebanyak 859 orang. Jika diperhatikan dari bulan ke bulan jumlah

kunjungan semakin berkurang dan tidak stabil, seperti yang dilihat pada setiap bulanya jumlah kunjungan berubah ubah pada bulan januari jumlah kunjungan 15,59%, bulan februari jumlah kunjungan pasien 14,9%, bulan maret jumlah kunjungan pasien 14,09%, bulan april jumlah kunjungan pasien 9,78%, bulan mei jumlah kunjungan pasien 8,61%, bulan juni jumlah kunjungan pasien 7,22%, bulan juli jumlah kunjungan pasien 6,4%, bulan agustus jumlah kunjungan pasien 6,29%, bulan September jumlah kunjungan pasien 4,42%, bulan November jumlah kunjungan pasien 4,89%, bulan desember jumlah kunjungan pasien 3,84%.

Terindikasi bahwa Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Konflik, Stres, Budaya Organisasi dan Motivasi yang masih rendah.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Pesisir Selatan Tahun 2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Penilaian Kinerja Pegawai				
		A	B	C	D	E
2017	48	33	3	3	3	6
2018	52	31	5	2	5	9
2019	55	28	8	3	3	12
2020	59	25	7	6	4	17
2021	60	21	9	7	4	19

Sumber: Puskesmas Pesisir Selatan

Dari data tersebut di ketahui bahwa penilaian kinerja pegawai Puskesmas Pesisir Selatan tahun 2017 – 2021 pada nilai “E” (tidak baik) mengalami kenaikan pada setiap tahunnya, sedangkan nilai “A” (baik) mengalami penurunan pada setiap tahunnya. Dengan semakin meningkatnya nilai “E” (tidak baik) pada kinerja pegawai dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun / kurang optimal, hal ini dipengaruhi

adanya tekanan pekerjaan yang mengakibatkan terjadinya stres kerja terhadap pegawai. Jika hal ini terus dibiarkan rumah sakit akan mengalami banyak kendala untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas baik. Selain stres kerja penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Pesisir Selatan juga disebabkan adanya konflik kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada Puskesmas Pesisir Selatan tersebut.

Dalam uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Konflik, Stres, Budaya Organisasi Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Masih tingginya konflik kerja pada pegawai Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan akan berdampak pada kinerja pegawai.
2. Stres kerja yang masih tinggi pada pegawai Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
3. Budaya Organisasi yang masih belum optimal akan membuat menurunnya kinerja pegawai.
4. Motivasi yang masih rendah pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan akan menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai maksimal.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri pegawai Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan akan membuat menurunnya kinerja pegawai.

6. Rendahnya kesadaran pegawai tentang kondisi di Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan akan menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai maksimal.
7. Kurangnya respon dari pihak Pusat Kesehatan untuk melakukan pelatihan untuk mengembangkan karir akan membuat menurunnya kinerja pegawai.
8. Disiplin Kerja yang masih rendah menyebabkan Kinerja Pegawai menurun.
9. Komitmen Organisasi pegawai masih rendah akan membuat kinerja pegawai tidak tercapai maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi yaitu Konflik sebagai X1, Stres sebagai X2, Budaya Organisasi sebagai X3, Motivasi sebagai X4 dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y, pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh Stres terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan ?

4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan ?
5. Bagaimana pengaruh Konflik, Stres, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik, Stres, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan.

1.5.2 Manfaat Penulisan

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain :

1. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang Kinerja Pegawai serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Konflik, Stres, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai khususnya pada Puskesmas Pasar Kambang Pesisir Selatan.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah Konflik, Stres, Budaya Organisasi dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai.