

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik maka dengan mudah seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan “*skill*” (kemampuan) akan sulit didapatkan seorang pegawai jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan Sumber Daya Manusia sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi.

Selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara profesional. Seorang profesional menurut Robert L. Katz harus mempunyai kemampuan, sosial (hubungan manusiawi), dan teknikal. Kemampuan konsep adalah kemampuan mempersepsi organisasi sebagai suatu sistem, memahami perubahan pada setiap bagian yang berpengaruh terhadap keseluruhan organisasi, kemampuan mengkoordinasi semua kegiatan dan

kepentingan organisasi. Kemampuan sosial atau hubungan manusiawi diperlihatkan agar manajer mampu bekerja sama dan memimpin kelompoknya dan memahami anggota sebagai individu dan kelompok. Adapun kemampuan teknik berkaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki manajer dalam menggunakan alat, prosedur dan teknik bidang khusus, seperti halnya teknik dalam perencanaan program anggaran, program pendidikan dan sebagainya. **(Susan, 2019)**

Menurut **(Moeljono, 2017)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **(Sastrohadiwiryono, 2019)** menyatakan bahwa kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut **(Hasibuan, 2016)** kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut **(Mangkunegara, 2017)** mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan pegawai

yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut **(Fahmi, 2017)** mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut **(Rivai, 2018)** kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. **(Supardi & Aulia Anshari, 2022)**

Menurut **(Rivai, 2018)** kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan, dan (3) lingkungan. Oleh karena itu agar memiliki kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi pegawai yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran maupun pekerjaan yang lebih baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut **(Sarigih, 2018)** meliputi: (1) motivasi, (2) kepuasan kerja, (3) kondisi fisik kerja, (4) sistem kompensasi, (5) tingkat stres, (6) aspek-aspek ekonomis, (7) aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya. Menurut Simamora (2016) bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, attitude, personality, pembelanjaan, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya,

kepemimpinan, penghargaan (reward), struktur, desain pekerjaan (job design).
(Prasetiyo Et Al., 2021)

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Pada saat melakukan wawancara dengan salah satu pegawai Puskesmas Kampung Guci tentang pelayanan kesehatan. Kondisi ini dilatarbelakangi oleh banyaknya keluhan petugas puskesmas, terkait depan puskesmas tepat berada sebuah kandang ayam yang lumayan besar yang mana itu sangat mengganggu petugas puskesmas maupun pasien yang datang puskesmas. Akibat dari kandang ayam tersebut udara menjadi tercemar dan timbul bau yang tidak sedap yang mengganggu petugas puskesmas dan pasien. Tak jarang pula lalat sering muncul padahal puskesmas sudah bersih dari berbagai sampah. Hal tersebut berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, agar pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi (puskesmas) selalu memperhatikan lingkungan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Upaya peningkatan kinerja pegawai salah satunya dapat dilakukan dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja, maka dapat dipastikan pegawai puskesmas akan lebih semangat bekerja jika tidak ada gangguan bau tidak sedap dan lalat,

sehingga capaian kinerja akan meningkat. Selain itu kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui pencapaian yang ditetapkan, dengan demikian pegawai dapat melihat sampai mana kemampuan masing-masing dalam menjalani tugas yang diberikan sesuai dengan kewajiban pegawai masing-masing.

Tabel 1.1

Data Kinerja Pegawai Puskesmas Kampung Guci Pada Tahun 2021

NO	NAMA	Tahun	Nilai_SKP	Orientasi_Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan
1	4	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Syamsimar	2020	83,16	83	83	83	83	84	0
2	Desmiwati	2020	84,24	82	82	83	83	82	0
3	Yusteti Thalib	2020	85,88	80	79	79	81	81	0
4	Martini	2020	85,45	80	80	80	79	81	0
5	Messy Suryanti	2020	85,71	91	80	81	82	80	0
6	Maimon Yanti	2020	86,23	85	86	88	84	85	0
7	Martini	2020	85,49	85	83	85	84	85	0
8	Yossi Lidyani	2020	86,05	81	79	80	80	80	0
9	Armayanti	2020	86,48	81	80	80	83	80	0
10	Nur'aini	2020	84,41	82	82	82	83	82	0
11	Emilia Agus	2020	85,81	85	86	84	85	85	0
12	Mirawati	2020	83,40	82	80	81	81	82	0
13	Dian Aprilia	2020	86,23	85	86	85	84	85	0
14	Diana	2020	85,99	79	79	79	79	78	0
15	Ermani N	2020	87,00	76	76	76	76	77	0
16	Ratnawati	2020	83,92	78	78	79	81	78	0
17	Yesy Yulfika	2020	84,47	78	76	78	78	78	0
18	Benni Admyral	2020	84,53	79	77	78	77	78	0
19	Imelda Fuleni	2020	84,84	78	77	78	78	79	0
20	Suryati Fajrin	2020	84,13	78	77	78	78	79	0

Sumber : Laporan Kinerja Puskesmas Kampung Guci 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil capaian kinerja pegawai belum mencapai angka 100 pada Nilai_Skp (nilai rata-rata) pegawai nya dengan nilai tertinggi 87,00 dan terendah 83,16. Serta pada penilaian komitmen nilai tertinggi 85 dan terendah 76.

Berdasarkan data diatas dapat kita simpulkan bahwa kinerja pegawai yang ada di puskesmas kampung guci masih kurang. Dilihat dari Nilai_Skp (nilai rata-rata) dan setiap bagian dai beberapa penilaian yang dinilai belum memenuhi angka 100. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai nya, dengan harapan agar tujuan organisasi dan individunya dapat tercapai.

Pada zaman modern saat ini Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja setiap pegawainya. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang pegawai tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik pegawai akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efesiensi pelaksanaan tugas.

Menurut **(Mangkunegara, 2017)** lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (**Wursanto, 2019**) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Menurut (**Sedarmayanti, 2018**) Mendefinisikan bahwa : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (**Nabawi, 2019**)

Iklm organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki. Organisasi ini diharapkan setidaknya sedikit membantu seseorang dalam menyelesaikan masalahnya, karena organisasi diharapkan bisa mempersatukan baik itu secara ekonomi, sosial, intelektual, spiritual, maupun emosional, (**Wahyuni, dkk.,2017**). Hal ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya organisasi sebagai wadah untuk bisa saling berinteraksi dan saling bekerja sama bagi para anggotanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat pekerjaan tersebut. Iklim organisasi adalah konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, perilaku dan perasaan dari anggota suatu sistem sosial yang dapat diukur melalui alat ukur yang objektif, (**Karakteristik Individu et al., 2020**)

Seiring dengan perkembangan lingkungan kerja, pada saat ini banyak sekali tantangan yang dihadapi, salah satunya untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting, mereka berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat berkembang bila didukung oleh beberapa faktor penentu seperti iklim organisasi, pengalaman dan motivasi kerja.

Perubahan iklim organisasi terjadi sangat cepat dilihat dari perkembangan informasi dan teknologi yang begitu pesat. Iklim organisasi yang positif merupakan suatu kondisi dimana keadaan organisasi dan lingkungannya dalam keadaan aman, damai, dan menyenangkan untuk kegiatan berhubungan dengan pekerjaan. Dengan terciptanya iklim organisasi yang efektif dapat membangun sistem organisasi yang tepat dengan lingkungan yang dimasuki oleh organisasi. Lingkungan kerja yang

sehat, secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai dan akan meningkatkan produktivitas yang cukup signifikan. **(Hariani et al., 2019)**

Menurut Moslem et al (2020) mengulas landasan teoritis komitmen organisasi dan kemudian mempelajari komitmen organisasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan menyimpulkan bahwa komitmen organisasi pegawai dapat mengamankan hal-hal berikut : kepuasan, ketergantungan dan minat organisasi, kinerja kerja yang lebih optimal dan Kurangnya pergantian pegawai dan perilaku sosial yang aktif dan ketidakhadiran kerja serta persahabatan dan kerjasama antar perguruan tinggi, berkurangnya stres kerja dan juga kesuksesan finansial dan peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi, Menurut Tarigan (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi proses perencanaan dan pengendalian, inovasi proses. Proses perencanaan dan pengendalian mempengaruhi inovasi proses. Proses perencanaan dan pengendalian tidak mempengaruhi inovasi produk. Inovasi proses mempengaruhi inovasi produk. Inovasi proses dan inovasi produk mempengaruhi kinerja operasional. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk berkerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi. (Purwanto, Purba, et al., 2021)

Komitmen pegawai terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. McShane dan Glinow, (2018)

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain, keadilan dan kepuasan kerja hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada pegawai.

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK (Putusan Hubungan Kerja) adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang perkerjaannya tidak beresiko. Pemahaman organisasi (*affective commitment*) adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

Seorang eksekutif dari American Fence Corp. memperingatkan, “Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi di organisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung”. Keterlibatan pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang

menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi ini, pegawai mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai pegawainya. Kepercayaan pegawai berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka. **(Handoko & Rambe, 2018)**

Penelitian ini mengacu kepada penelitian **(Individu et al., 2021)** memiliki persamaan dan perbedaan. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat perbedaan dan persamaan variabel. Persamaan variabelnya terdapat pada Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai sedangkan perbedaan variabel pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada Karakteristik Individu, Motivasi dan Kompensasi. Penelitian ini dengan penelitian tersebut sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai. Serta data yang diperoleh menggunakan kuesioner dan pengujian data menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu dari segi tahun penelitian pada penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

Dengan pernyataan hasil penelitian diatas, maka penelitian ini dilakukan karena terdapat perbedaan hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya yang

menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan pengujian kembali agar terjadi kelurusan hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kampung Guci. Selain itu peneliti juga menghidupkan kembali mengenai teori lingkungan kerja dan iklim organisasi pada lingkup kerja sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila Puskesmas Kampung Guci ingin mengusahakan kinerja Pegawai nya meningkat dan semakin baik dari waktu ke waktu maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan iklim organisasi yang baik dan nyaman saat bekerja dan memberikan hasil yang maksimal serta memberikan komitmen organisasi yang baik bagi pegawai nya agar mau bertahan di organisasi tersebut dan untuk terus dapat meningkatkan semangat kerja setiap pegawai.

Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kampung Guci”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang yang jelas dijelaskan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada Puskesmas Kampung Guci sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja pegawai pada Puskesmas Kampung Guci.
2. Kurang memadainya lingkungan kerja dapat menurunkan hasil kinerja pegawai.
3. Kurangnya disiplin pegawai karena masih terjadi beberapa keterlambatan.
4. Kurangnya tanggung jawab terhadap kinerja pegawai.
5. Kurangnya kesadaran k pegawai dalam bekerja sehingga terjadi kelalaian.
6. Kurangnya kreativitas dan keaktifan pegawai dalam melaksanakan kerjanya.
7. Fasilitas yang kurang mendukung.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyaknya variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, untuk mencapai sasaran yang terarah dan sistematis dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Lingkungan Kerja (X^1) dan Iklim Organisasi (X^2), dan Kinerja Pegawai (Y), serta Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Z) Pada Puskesmas Kampung Guci.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Puskesmas Kampung Guci.
2. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Puskesmas Kampung Guci.

3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kampung Guci.
4. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kampung Guci.
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kampung Guci.
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Kampung Guci.
7. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Kampung Guci.

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah penelitian berguna untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Puskesmas Kampung Guci.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Puskesmas Kampung Guci.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kampung Guci.

- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kampung Guci.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kampung Guci.
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Kampung Guci.
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Kampung Guci.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah penelitian maka peneliti menuliskan beberapa manfaat penelitian diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi (Puskesmas Kampung Guci)

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

2. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia selama perkuliahan, serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya dalam instansi pemerintahan dan bermasyarakat. Serta penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu selama perkuliahan dan wawasan selama belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian diambil keputusan dan disimpulkan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan, wawasan serta sebagai sumbang pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan menyebarkan kepada lingkungan dan masyarakat sekitar.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang ingin melakukan dan melanjutkan penelitian selanjutnya.