

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan perusahaan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja dan memberikan dampak baik bagi perusahaan. suatu organisasi merupakan sumber daya yang penting atau vital. oleh sebab itu sumber daya manusia harus dipelihara, dibina dan dikembangkan agar kinerja tinggi.

Menurut (Hasibuan, 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Iklim organisasi, Kepuasan Kerja, hubungan antar manusia (*human Relation*) dan iklim organisasi.

Menurut [2] *Human Relation* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh karyawan sebagai anggota organisasi [3].

Menurut [4] Kepuasan Kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Penelitian yang dilakukan oleh [4] pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Bayat, hasil penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Bayat.

Penelitian yang dilakukan oleh [5] bahwa variabel *Human Relation* berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Muhammadiyah Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo.

Penelitian yang didapat di [6] Iklim Organisasi, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis kesehatan di bawah supervisi Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Secara umum, mereka harus memberikan pelayanan preventif, promotif, kuratif sampai dengan rehabilitatif baik melalui upaya kesehatan perorangan (UKP) atau upaya kesehatan masyarakat (UKM). Puskesmas dapat memberikan pelayanan rawat inap selain pelayanan rawat jalan. Untuk memberikan pelayanan yang baik tentunya selalu diusahakan adanya peningkatan kualitas pelayanan guna mencapai derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh masyarakat.

Keberadaan Puskesmas sangat bermanfaat bagi keluarga tidak mampu. Dengan adanya puskesmas, setidaknya dapat menjawab kebutuhan pelayanan masyarakat yang memadai yakni pelayanan kesehatan yang mudah dijangkau.

Puskesmas berfungsi sebagai :

1. Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan.
2. Pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat.
3. Pusat pelayanan kesehatan strata pertama.

Untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya melalui upaya kesehatan seperti yang dicanangkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) perlu adanya pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas oleh penyelenggara kesehatan, oleh sebab itu dituntut kinerja yang tinggi dari penyelenggara kesehatan itu sendiri.

Dalam penelitian di puskesmas talang babungo , jorong talang timur nagari talang babungo Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok. Fenomena atau

permasalahan yang timbul akibat kinerja karyawan yang tidak baik serta hubungan yang kurang baik antara karyawan, kurangnya keahlian, masalah dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas, sehingga masalah antara karyawan dengan karyawan kurang baik, menarik untuk dikaji secara lebih mendalam.

Fenomena yang biasa terjadi terkait dengan iklim organisasi Belum kondusifnya iklim organisasi di puskesmas talang babungo, hal ini dapat dilihat dari masih ada sebagian pegawai Puskesmas yang jarang mengikuti rapat rutin yang diadakan Puskesmas serta masih ada keluhan dari pasien atau masyarakat mengenai pelayanan yang diberikan. Begitu juga dengan permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja permasalahan tersebut datang dari faktor pekerjaan itu sendiri, pengawasan, faktor gaji dan insentif, yang dinilai masih rendah, promosi dan hubungan dengan sesama pegawai yang tidak harmonis sehingga menghasilkan kinerja yang tidak optimal.

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Dinas Kesehatan Talang Babungo
Pada tahun 2020

No	Indikator kerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
1	Menjalin hubungan yang baik antar karyawan	100 %	70%	60%
2	Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin	100 %	90%	90%
3	Pelayanan Kesehatan Bayi Baru Lahir	100 %	98%	98%
4	Hubungan yang baik dengan pasien	100 %	77,18%	77,18%
5	Pelayanan Kesehatan Usia Pendidikan Dasar	4 %	10%	2%
6	Pelayanan Kesehatan Usia Produktif	100 %	6,3 %	6,3 %
7	Pelayanan Kesehatan Usia Lanjut	100 %	88,17%	88,17%
8	Pengikut sertaan rapat rutin karyawan	100 %	80 %	75 %
9	Ketersediaan Obat dan Perbekalan Kesehatan	100 %	100 %	80 %

10	Persentase Puskesmas menggunakan Sistem Informasi Kesehatan	100 %	100 %	100 %
----	---	-------	-------	-------

Sumber: Dinas kesehatan masyarakat (Puskesmas Talang Babungo)

Tabel 1.1 diatas merupakan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Puskesmas Talang Babungo, ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Puskesmas tahun 2020. Pembuatan LAKIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak. Kinerja karyawan di Puskesmas kurang baik , hubungan yang kurang baik antar karyawan penyebabnya keahlian yang kurang serta belum lengkapnya tenaga medis, pelaratan ,serta obat-obatan puskesmas tersebut.

Berdasarkan latar belakang seperti telah diuraikan diatas, maka diduga bahwa ada keterikatan kinerja karyawan dengan hubungan dengan pasien dan antar pekerja serta hubungan kinerja karyawan dengan iklim organisasi yang terjadi. Penelitian ini penting terhadap Puskesmas Talang Babungo karena dalam melakukan penelitian terhadap puskesmas Talang Babungo didasarkan atas pelayanan dan kenyamanan yang dimiliki Puskesmas, seperti kenyamanan dalam menangani pasien, memberikan pelayan yang baik ,dan obat-obatan yang lengkap.

Terindikasi bahwa kinerja karyawan belum optimal disinyalir disebabkan oleh *Human Relation*, Iklim Organisasi, dan Kepuasan kerja . Dengan judul penelitian **“Pengaruh *Human Relation* Dan Iklim Organisasi**

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Talang Babungo”.

1.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Human Relation* yang masih kurang antar karyawannya.
2. Iklim Organisasi masih belum kondusif.
3. Kepuasan Kerja yang masih kurang.
4. Iklim Organisasi pegawai Puskesmas kurang yang jarang mengikuti rapat rutin yang diadakan Puskesmas.
5. *Human Relation* yang kurang baik antar pasien atau masyarakat mengenai pelayanan yang diberikan.
6. Lingkungan Kerjayang kurang nyaman.
7. Komitmen pegawai kurang.
8. Kinerja Pegawai pegawai yang masih rendah.

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus kepada tujuan maka dibatasi variabel terikat dengan *Human Relation* (X1), Iklim Organisasi (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Puskesmas Talang Babungo.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Human Relation* terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Talang Babungo?
2. Bagaimanakah pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Talang Babungo?
3. Bagaimanakah pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas talang Babungo?
4. Bagaimanakah pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Talang Babungo?
5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Talang Babungo?
6. Bagaimanakah pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Talang Babungo?
7. Bagaimanakah pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Talang Babungo?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka maksud dan tujuan penulisan proposal ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Human Relation* terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Talang Babungo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Talang Babungo.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Talang Babungo.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Talang Babungo.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Talang babungo.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Talang Babungo.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Talang Babungo.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian. Dan juga pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain :

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan atau instansi

Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberi masukan bagi pihak instansi akan pentingnya *human relation* dan

iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja dalam kemajuan puskesmas.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang human relation dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja.