

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2021:137) yang menyatakan bahwa “tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja”. Kemudian manusia (pegawai) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif pegawai yang dimiliki perusahaan tersebut.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa

tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairan kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2021:193).

Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, karena itu setiap anggotanya diuntut untuk memiliki etos kerja untuk tercapainya tujuan organisasi. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan persepektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016:7).

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai (Sinamo, 2015:54). Hubungan antar manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap kelancaran jalannya proses kerja sama dalam perusahaan, hubungan yang baik antara pimpinan sampai bawahan membuat suatu pekerjaan lebih mudah dipahami dan memberikan semangat tersendiri untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kondisi fisik lingkungan kerja

dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja (Sunyoto, 2018:11). Kondisi fisik bersifat nyata, lingkungan ini berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Penggunaan komunikasi yang harmonis juga dibutuhkan dalam meningkatkan etos kerja para pegawai karena komunikasi berhubungan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam perusahaan.

Puskesmas Kecamatan Simpang Kabupaten OKU Selatan merupakan salah satu puskesmas yang ada di kecamatan simpang 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. Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 25 orang pegawai Puskesmas Kecamatan Simpang Kabupaten OKU Selatan guna menggambarkan mengenai *human relation* dan lingkungan kerja. Survey dilakukan dengan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai etos kerja di Puskesmas Kecamatan Simpang Kabupaten OKU Selatan dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisisioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai *Human relation* Dan Lingkungan Kerja Sebagai *Determinant* Terhadap Etos Kerja

No	Pernyataan	F	%
A	Hubungan Antar Manusia		
1	Apakah setiap karyawan selalu menjaga komunikasi yang baik dengan atasan maupun sesama pegawai?	16	64
2	Apakah setiap pegawai selalu bekerjasama dan tidak merasa malu dalam meminta bantuan?	14	48

3	Apakah pemimpin puskesmas tidak mempunyai sikap super atau perasaan diri berpangkat tinggi, lebih pintar, lebih berpengalaman dan sebagainya?	12	48
B	Lingkungan kerja		
1	Apakah pegawai sudah merasa nyaman dengan sirkulasi udara di tempat ruangan bekerja?	15	60
2	Apakah pegawai sudah merasa nyaman dengan pasilitas penerangan di ruangan kerja?	12	48
3	Apakah keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga mendukung kenyamanan di tempat kerja ?	17	70

Sumber:Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2021)

Berdasarkan hasil kuesioner sementara serta hasil pengamatan jika *human relation* masih terdapat beberapa kendala seperti dilihat dari indikator adanya komunikasi di puskesmas diketahui jika komunikasi antar pegawai tidak terbangun dengan harmonis yang seharusnya menjadi alat penghubung dalam menunjang kegiatan manajemen dalam proses pengintegrasian manusia ke dalam suatu situasi kerja. Kurangnya keharmonisan sehingga menyebabkan komunikasi yang tidak baik antar atasan dan bawahan hal ini terjadi karena pimpinan puskesmas jarang berada ditempat karena ada dinas luar dan pegawai berada di ruang bidangnya masing-masing jadi kurang adanya interaksi dan komunikasi dengan pegawai lainnya dan juga terjadinya *miss communication* atau kesalahan komunikasi terhadap adminitrasi karena kurangnya briefing sebelum mereka melakukan tugasnya dan diperkirakan dapat menjadi kendala bagi pegawai administrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya padahal komunikasi yang dilakukan antar individu, antar atasan dan staf, dan memperhatikan pesan yang disampaikan bermanfaat dan berguna untuk saling memberi dorongan menjadi lebih baik.

Pada sub indikator *human relation* dilihat dari adanya pengarahan diketahui jika pegawai jarang diberikan briefing baik di pagi hari sebelum memulai aktifitas kerja maupun di sela rapat, hanya menyampaikan beberapa tugas penting saja tidak berikan pengarahan yang begitu jelas mengakibatkan masih kurangnya faktor profesionalisme individu membuat lingkungan kerja dipenuhi dengan konflik atau perselisihan yang mengganggu kualitas kinerja pribadi pegawai dan berpengaruh kepada kinerja organisasi secara keseluruhan, serta kurangnya sikap saling menghargai antara atasan dan pegawai maupun sesama pegawai di dalam organisasi seharusnya diperbanyak arahan yang diberikan pimpinan yang berguna untuk dapat membuat situasi kerja yang produktif serta memberikan pengetahuan akan apa yang harus dilakukan.

Dilihat dari adanya keterbukaan, diketahui jika pimpinan masih memiliki rasa ego sendiri kurangnya rasa keterbukaan antar atasan dan bawahan maupun, sebaliknya dan bawahan dengan sesama pegawai menyebabkan pegawai kurang dapat berterus terang mengenai ide, perasaan, baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling dalam bekerja. manajer mampu menjelaskan informasi ataupun teknik kerja di lapangan dengan baik sehingga kurang mampu dipahami oleh pegawai. Kurangnya keterbukaan juga mengakibatkan komunikasi yang ada di dalam organisasi terganggu dan kinerja pegawai juga ikut terhambat.

Kemudian dilihat dari hasil pengamatan pada lingkungan kerja diketahui jika puskesmas terkesan kurang bersih dan segar sebab dilihat dari sirkulasi udara ditempat kerja diketahui jika sedikitnya ventilasi udara pada beberapa ruangan mengakibatkan sirkulasi udara di puskesmas terasa kurang segar, begitu pula pada

kantor untuk bagian administrasi pusat pelayanan kesehatan terkesan kurang ditata dengan rapi dan kotor, padahal dilihat dari sistem udara harus memiliki ventilasi yang sehat terlebih jika kantor menggunakan AC harus menjaga kebersihan agar udara bersih dan sehat.

Kebisingan di tempat kerja diketahui jika lokasi Puskesmas berada di pinggir jalan lintas yang mengakibatkan banyaknya kendaraan yang melintas hal tersebut kurang konsentrasi pegawai dalam bekerja bau tidak sedap di tempat kerja hal tersebut diakibatkan lokasi puskesmas dekat dengan pembuangan sampah hal tersebut mengakibatkan pegawai harus lebih meningkatkan kebersihan dan petugas kebersihan jarang mengambil sampah-sampah dari puskesmas tersebut mengakibatkan bau tidak sedap. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Namun untuk keamanan di tempat kerja sudah cukup aman sebab puskesmas menyediakan pegawai untuk menjaga puskesmas dan terdapat tukang parkir untuk menjaga kendaraan baik pegawai maupun pasien puskesmas ketika hendak menerima pelayanan kesehatan. Etos kerja yang tinggi akan terpenuhi maka akan menyebabkan pegawai bekerja dengan segenap kemampuannya, sehingga kinerja meningkat. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ingin meneliti mengenai pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja sebagai *determinant* terhadap etos kerja pegawai puskesmas Kecamatan Simpang Kabupaten OKU Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja sebagai *determinant* terhadap etos kerja pegawai puskesmas Kecamatan Simpang Kabupaten OKU Selatan baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut dapat diuraikan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis *human relation* dan lingkungan kerja sebagai *determinant* terhadap etos kerja pegawai puskesmas Kecamatan Simpang Kabupaten OKU Selatan baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Baturaja.
2. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan masukan dan saran mengenai *human relation* dan lingkungan kerja sebagai penentu terhadap etos kerja
3. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk dijadikan bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa.