

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keuntungan dan kemajuan suatu usaha, karena sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri seorang individu yang sangat diperlukan dalam proses pengelolaan suatu organisasi. Tentunya pimpinan perusahaan mengharapkan hasil kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengemban tanggung jawab untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, organisasi mengharapkan hasil kerja yang terbaik dari para pegawainya agar dapat terciptanya situasi serta suasana kerja yang kondusif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Kasmir, 2016:5).

Sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi yang menjadi penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Untung ruginya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sehingga penting bagi organisasi untuk memusatkan perhatiannya pada sumber daya manusianya sebagai usaha untuk pencapaian keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia ini bermaksud untuk mengembangkan potensi dalam diri seseorang agar dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi (Sudaryono, 2015:119).

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan keberlangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa namun belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam hal ini, Manajemen Sumber Daya Manusia perlu memainkan peran sedemikian rupa untuk mengembangkan potensi dalam setiap individu untuk memenuhi pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama dari organisasi adalah kinerja, tanpa kinerja maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Kinerja seorang pegawai dilihat dari hasil suatu proses yang diukur selama periode dalam kurun waktu tertentu dengan syarat serta ketentuan yang sudah disepakati bersama sebelumnya. Menurut Mangkunegara (dikutip di Sadikin et al., 2021:23) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan diperlukan fasilitas kerja sebagai pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk serta manfaatnya sesuai dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Fasilitas kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat membantu dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja serta produktivitas pegawai di dalam instansi (dikutip di Rangkuti et al., 2021:555).

Dengan adanya kompetensi yang dimiliki, maka seorang individu akan mampu bekerja dan juga menyelesaikan kewajibannya dengan optimal. Kompetensi bisa dikatakan sebagai sebuah karakteristik yang mendasari seseorang agar mampu memberikan sebuah kinerja yang lebih maksimal. Menurut Spencer (dikutip di Mulyasari et al., 2020:208) kompetensi merupakan segala bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dapat membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior.

UPTD Puskesmas Kemalaraja merupakan sebuah pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang berlokasi di Kelurahan Kemalaraja Kecamatan Baturaja Timur. Puskesmas ini sudah lama berdiri dan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang ada di Kecamatan Baturaja Timur. Wilayah kerja UPTD Puskesmas Kemalaraja ini terdiri dari 3 Kelurahan yaitu Kelurahan Kemalaraja, Kelurahan Baturaja Lama dan Kelurahan Pasar Baru.

Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai permasalahan fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kemalaraja, peneliti melakukan pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 20 orang pegawai di UPTD Puskesmas Kemalaraja. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Kemalaraja ditemukan fenomena mengenai fasilitas kerjanya. Fenomena tersebut terdapat pada indikator tanah dan bangunan yang menunjukkan masih belum tersedianya tanah yang memadai seperti lapangan untuk melaksanakan kegiatan di luar gedung dan lahan parkir khusus pegawai yang tersedia juga kurang luas, hal ini menyebabkan beberapa

pegawai memakai lahan parkir khusus mobil ambulans untuk memarkirkan kendaraannya dan mobil ambulans menjadi diparkirkan di belakang puskesmas. Bangunan puskesmas ini sudah lama berdiri sejak bertahun-tahun lalu, hal ini membuat beberapa bagian bangunan sudah dalam kondisi yang tidak cukup baik. Pada lantai satu ada beberapa bagian plafon dalam kondisi kurang baik, plafon di dalam ruangan ada beberapa yang sudah mengelupas dan plafon di luar ruangan ada yang sudah berlubang. UPTD Puskesmas Kemalaraja harus melakukan perbaikan pada beberapa bagian yang rusak tersebut dengan memanfaatkan anggaran dana rutin yang diberikan oleh pemerintah daerah agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawainya sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja.

Permasalahan selanjutnya pada indikator prasarana yaitu belum tersedianya toilet yang mencukupi bagi pegawai, pada UPTD Puskesmas Kemalaraja hanya tersedia 1 toilet khusus pegawai yang tentunya tidak cukup dibandingkan dengan banyaknya jumlah pegawai. Tempat kerja merupakan rumah kedua bagi pegawai dimana ruang istirahat sangat diperlukan bagi pegawai untuk membantu pegawai agar dapat beristirahat sejenak untuk menghilangkan rasa penat dari pekerjaan, tetapi pada UPTD Puskesmas Kemalaraja belum tersedia ruang istirahat bagi pegawainya untuk beristirahat.

Pada indikator perlengkapan kantor terdapat permasalahan yang menyebutkan tidak semua ruangan tersedia alat elektronik yang memadai seperti AC, printer, komputer dan lainnya. Pada kenyataannya, *printer* dan komputer sangat penting untuk membantu mempermudah pekerjaan yang dimiliki pegawai.

Kemudian belum tersedia CCTV yang dapat membantu keamanan dan memberikan kenyamanan bagi pegawai saat berada di puskesmas, terlebih lagi belum ada *security* yang bertugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan puskesmas.

Kompetensi juga memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pra penelitian dapat ditemukan permasalahan mengenai kompetensi pada UPTD Puskesmas Kemalaraja. Fenomena tersebut terdapat pada indikator minat (*interest*), yang mana terdapat banyak pegawai di UPTD Puskesmas Kemalaraja dengan pendidikan akhir D.III. Dengan menempuh tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan membuat seorang pegawai memiliki pengetahuan yang lebih luas sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik, hal ini tentu akan berdampak pada peningkatan kerja dari pegawai. Kurangnya minat pegawai untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi disebabkan karena memerlukan biaya yang besar untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga kesehatan.

Permasalahan lain dari segi kompetensi juga terdapat pada indikator pengetahuan (*knowledge*) yaitu terdapat pegawai yang belum memiliki pengetahuan dalam mengoperasikan peralatan seperti komputer, printer, dan peralatan lainnya dengan terampil, hal ini disebabkan karena sebagian besar pegawai sudah berumur 40 tahun ke atas dimana mereka cukup kesulitan untuk mengikuti perkembangan teknologi. Kemudian di UPTD Puskesmas Kemalaraja hanya ada dokter umum dan tidak ada tenaga ahli seperti dokter spesialis, padahal ada banyak pasien yang datang kesana mempunyai penyakit berat seperti penyakit

jantung yang seharusnya ditangani oleh dokter spesialis. Dokter spesialis tentu sangat diperlukan untuk menggunakan alat medis tertentu, karena harusnya alat medis seperti contohnya *transducer* yang digunakan untuk melakukan USG dilaksanakan oleh dokter spesialis kandungan yang tentunya lebih berkompeten pada bidangnya dibanding dokter umum.

Kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kemalaraja diantaranya dapat dilihat berdasarkan data kunjungan pasien. Pada tahun 2018 sampai 2020 mengalami penurunan dan pada 2021 dan 2022 mulai mengalami peningkatan kunjungan pasien, namun hal ini tidak diikuti oleh kinerja yang baik. Ini dapat dilihat dari keluhan para pengunjung mengenai kekurangan pada pelayanan yang diberikan puskesmas melalui media komunikasi yang disediakan seperti ulasan pada *website* puskesmas yang mendapat bintang dengan jumlah 3,3.

Pada indikator waktu terdapat permasalahan mengenai kurangnya disiplin terhadap waktu dari pegawai. Hal tersebut terjadi karena pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada saat puskesmas masih pada jam pelayanan. Waktu kerja juga ada yang digunakan untuk melakukan suatu hal di luar pekerjaan.

Pada indikator hubungan antar pegawai ada permasalahan mengenai kurangnya keharmonisan atau kedekatan secara personal dari para pegawai Puskesmas, sehingga hubungan hanya sebatas rekan kerja saja. Salah satu hal yang menyebabkan hal tersebut adalah kurangnya interaksi dari sesama pegawai. Kurangnya interaksi tersebut terjadi dikarenakan pegawai berada di ruangan yang berbeda-beda.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kemalaraja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kemalaraja baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kemalaraja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis buat diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini sebagai salah satu bahan kajian mengenai pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi UPTD Puskesmas Kemalaraja

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan mengenai pentingnya Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Universitas Baturaja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan serta bahan referensi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Hasil penulisan ini dapat menambah pengetahuan penulis mengenai Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.