

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi dan salah satu aset paling berharga yang dimiliki dalam sebuah instansi pemerintahan, karena manusia adalah yang berperan secara aktif dalam mengelola sumber daya lainnya. Tanpa peran manusia tidak akan berjalan dengan lancar karena manusia yang menjadi faktor utama dalam menentukan jalannya suatu organisasi maupun instansi. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Menurut (Sinambela, 2016:68). Mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi Manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menurut (Hasibuan. & Melayu, 2020:10) mengatakan Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya paling vital yang dimiliki oleh perusahaan. Keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada Sumber Daya Manusia yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuannya, terutama perusahaan yang bergerak di bidang perbankan karena bank sangatlah mengandalkan kualitas pelayanan yang tercermin dari keterampilan karyawan dalam melakukan tugasnya. Untuk itulah Sumber Daya Manusia harus dipelihara dengan baik oleh perusahaan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan instansi. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan inti dari kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat kinerja yang kurang optimal. Menurut Mangkunegara dalam buku (Budiasa, 2021:14). Menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan sinonim dari perilaku, adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan dan dapat diobservasi, mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut (Kasmir, 2016:189). Menyatakan terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil kerja maupun perilaku kerja yakni, Kemampuan Dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen Dan Disiplin Kerja. Dengan demikian lemahnya faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawai disuatu instansi secara berkelanjutan. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin instansi. Kinerja pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan, kemajuan dan kesuksesan pencapaian tujuan instansi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memperhatikan fasilitas kerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Fasilitas kerja merupakan sarana atau alat untuk mempermudah aktivitas instansi dan juga untuk mensejahterahkan pegawai agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Moenir dikutip di (Asnawi, 2019:24) fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat pembantu yang melaksanakan pekerjaan. Fasilitas kerja segala sesuatu yang digunakan dan diperlukan dalam bentuk sarana dan prasarana untuk menunjang melancarkan pelaksanaan pekerjaan disuatu organisasi atau instansi.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut (Afandi, n.d.2021:66). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan Dinas Kesehatan yang bertugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintah bidang kesehatan, aspek pelayanan rujukan yang ada di wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dalam pelaksanaan tugas para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu sangat membutuhkan fasilitas kerja dan

lingkungan kerja yang layak dan memadai guna menunjang meningkatkan kinerja pegawai lebih baik saat menyelesaikan tugas pegawai yang diembannya dan pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya.

Berikut adalah hasil observasi dan prasurvey mengenai fasilitas kerja, dan lingkungan kerja observasi ini dilakukan oleh peneliti melalui kuesioner kepada 52 responden. Berdasarkan observasi dan prasurvey yang di lakukan oleh peneliti melalui wawancara kinerja di instansi dinas kesehatan ini juga terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai dilihat pada hasil kuisisioner Kinerja pegawai di kantor dinas kesehatan kabupaten ogan komering ulu adalah ketepatan hasil kerja yang tidak tepat waktu, karena di dalam kantor dinas kesehatan Kinerja pegawai berdasarkan yang ada dari program kasus shunting pada balita yang ada di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Masalahnya rendah capaian kasus shunting di Kabupaten Ogan Komering ulu dikarenakan rendahnya kunjungan balita ke Posyandu yang menyebabkan balita tidak dapat melakukan kontrol rutin setiap bulannya. Hal ini berakibat masih rendahnya kegiatan kasus shunting ini juga disebabkan karena faktor lainnya antara lain kurangnya tenaga terlatih, kurangnya alat pengukuran standar di lapangan (antropometri kir) sehingga petugas seringkali melakukan pengukuran menggunakan Pita Metlin dan Microtoise, sehingga hasilnya kurang akurat, rendahnya motivasi dari atasan kinerja pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas shunting. Adapun permasalahan kinerja pegawai di dinas kesehatan dalam melaksanakan kegiatan tugas binaan gizi, kesehatan ibu-ibu dan anak-anak pada wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu

program ini melebihi waktu yang ditetapkan oleh instansi selama 2 bulan sedangkan penyelesaiannya selama 3 bulan karena yang menjadi kendala dalam kegiatan program ini yaitu jumlah pegawainya yang terbatas sedangkan wilayah yang di berikan dalam binaan gizi kesehatan ini ada 4 kecamatan yaitu : (kec. Semidang aji, kec. Baturaja barat, kec. Sosoh buyarayap dan kec. Lengkiti). Dan permasalahan lainya diprogram pemeriksaan penyandang disabilitas pada anak-anak, program ini waktu yang di tentukan jadwal 3 bulan sedangkan penyelesaiannya sampai 5 bulan melebihi waktu yang telah ditentukan. Karena seseorang anak yang kena penyandang disabilitas keterbatasan fisik, intelektual, mental atau sensorik. Pemeriksaannya membutuhkan jangka waktu yang lama untuk bereaksi dengan lingkungan, hal inilah dapat mengalami hambatan dalam kinerja pegawai pemeriksaan penyandang disabilitas pada anak-anak dalam hal ini ketepatan hasil kerja pegawai dinas kesehatan dapat menurun.

Berdasarkan observasi yang di lakukan oleh peneliti melalui dari hasil kuesioner penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan mengenai fasilitas kerja pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal tersebut dibuktikan dari jawaban responden bahwa fasilitas perlengkapan Kerja yang menjadi kendala dalam bekerja yaitu dimana laptop dan lemari di ruangan kantor dinas kesehatan memiliki beberapa kekurangan yang dimana hanya ada 2 laptop dapat menyebabkan keterlambatan kinerja pegawai saat dalam menyelesaikan atau mengerjakan tugas seperti tugas program binaan gizi, program pemeriksaan penyakiti pada lansia, dan program lainnya. Dan lemari disetiap ruangan dinas kesehatan yang hanya memiliki 1-2 lemari, sehingga

mengakibatkan penumpukan berkas dan arsip-arsip keperluan dinas di atas meja sehingga mengganggu aktivitas pegawai. Terdapat diruangan tersebut idealnya diisi oleh 4 orang pegawai, tapi saat ada tamu diisi oleh 6-8 orang, diruangan tersebut aktivitas pegawai menjadi terganggu, sehingga menghambat kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai sering terhambat saat mengerjakan tugas atau pekerjaannya.

Selain itu berdasarkan observasi awal dan prasurvey yang di lakukan oleh peneliti melalui wawancara dimana dapat disimpulkan dari hasil prasurvey, bahwa terdapat permasalahan mengenai indikator dalam suasana lingkungan kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal tersebut dibuktikan dari jawaban responden suasana Lingkungan Kerja terdapat didalam ruangan lampu penerangan kurang memadai membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman dan sehingga mengganggu konsentration kinerja pegawai yang sedang menggunakan laptop dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan karena redupnya penerangan pencahayaan disuatu ruangan dapat mengganggu aktivitas pegawai sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai dinas kesehatan. Yang dimana kasus ini diharapkan menjadi perhatian lebih dari atasannya agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan fenomena yang di uraikan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Fasilitas kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara Parsial maupun Simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut,maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara Parsial maupun Simultan.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembang ilmu menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia mengenai Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Ogan Komering Ulu.