

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terbentuknya organisasi juga dilihat dari peran pegawai. Pegawai mampu mencapai tujuan organisasi atau badan terkait dengan kinerja yang baik. Agar berfungsi dengan sebaik-baiknya, sumber daya manusia harus dikembangkan dengan profesional dengan tujuan pegawai mendapatkan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan seimbang. Karyawan dengan keterampilan dan kualifikasi yang kompeten mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (A. A. Mangkunegara & Prabu, 2017).

Tindakan merupakan contoh perwujudan tujuan organisasi untuk mencapai misi visi organisasi, tujuan serta sasaran (Patara, 2022). Setiap organisasi atau unit memiliki penilaian kinerja. Kinerja adalah respon terhadap keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi atau kelembagaan.

Salah satu hasil kinerja yang baik adalah pegawai dapat melayani organisasi dan lembaga dengan baik. Di dalam kegiatan organisasi, suatu kelompok ataupun individu harus mencapai tujuan tertentu. Karena, kinerja mampu memberikan hasil sesuai dengan amanat atau perintah dalam mengemban tanggungjawab dari atasan.

Untuk dapat mengevaluasi kinerja, terdapat dimensi-dimensi yang menjadi indikator kinerja yaitu : kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dan instansi harus dapat menyediakan segala fasilitas yang dibutuhkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi terkait (Iqbal, 2022).

Menurut Munawirsyah, fasilitas merupakan sesuatu yang dipakai demi kesuksesan pelaksanaan pekerjaan di lingkungan kerja. Ruang kerja yang memadai meningkatkan efisiensi karyawan dalam melakukan tugasnya. (Munawirsyah, 2016).

Dimensi dalam fasilitas kerja antara lain : mesin atau peralatan, prasarana, peralatan kantor dan sarana pengangkut. Indikator struktur kerja ini digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau badan terkait (Munawirsyah, 2017).

Menurut Permenkes No. 43 Tahun 2019 Pasal 10 ayat (4), persyaratan mesin dan peralatan yaitu jumlah dan jenis peralatan harus memenuhi persyaratan pelayanan, lisensi penjualan penuh harus memenuhi peraturan perundang-undangan, mutu dan keamanan standar, serta disetujui oleh pihak berwenang yang diperiksa dan dikalibrasi secara berkala (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019, 2019).

Persyaratan infrastruktur menurut pasal 10 ayat 4 Permenkes No. 43 Tahun 2019 terdiri dari sistem ventilasi, sistem penerangan, *hygiene* dan sanitasi lingkungan, medis, sistem perbaikan, kelistrikan, sistem komunikasi, sistem kontrol kebisingan dan kendaraan bergerak untuk pusat kesehatan.

Berdasarkan survey yang dilakukan langsung di puskesmas Bangun Purba pada tanggal 11 April sampai 14 April 2022, peneliti melihat fasilitas kerja yang ada di puskesmas Bangun Purba kurang memadai. Dari hasil wawancara peneliti kepada pegawai tata usaha yang ada di Puskesmas, diperoleh informasi bahwa tidak semua pegawai memiliki peralatan seperti komputer. Bagian yang mendapatkan fasilitas kerja hanya di bagian tata usaha, farmasi, bendahara dan di ruang pendaftaran. Begitu juga dengan fasilitas, ruangan yang mendapatkan

fasilitas AC hanya di bagian poli, farmasi, ruang imunisasi, dan di ruangan kepala Puskesmas. Berdasarkan temuan diperoleh jumlah komputer yang ada di puskesmas sebanyak 4 unit dan AC sebanyak 4 unit.

Salah satu persyaratan prasarana di puskesmas adalah kendaraan puskesmas keliling. Kendaraan puskesmas keliling/*ambulance* digunakan untuk pegawai yang melakukan dinas luar atau kegiatan lapangan. Berdasarkan temuan, Puskesmas Bangun Purba hanya memiliki 2 *ambulance*, dengan salah satu *ambulance* sudah dalam keadaan tidak layak. *Ambulance* tersebut juga sudah digunakan tidak sesuai dengan fungsinya yaitu untuk mengangkat ranting pohon untuk dibuang ke tempat pembuangan sampah.

Sehubungan dengan keadaan di atas maka yang menjadi permasalahan dalam kinerja pegawai puskesmas merujuk kepada jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan. Jam kerja di Puskesmas Bangun Purba dimulai pukul 07.30 sampai dengan pukul 15.00 WIB. Namun, berdasarkan penelitian pada pukul 08:00 masih banyak pegawai yang belum hadir dan perolehan data dari absensi hampir 50% pegawai puskesmas pada tanggal 11 sampai 14 April 2022 tidak hadir tepat waktu. Selain itu pada pukul 12:00 WIB selesai jam istirahat banyak pegawai yang sudah tidak berada di Puskesmas.

Mengenai kualitas kerja pegawai Puskesmas sebesar 42,2% responden menjawab pegawai Puskesmas tidak bisa memenuhi tolak ukur kualitas kerja yang ditetapkan lembaga. Hingga 80,0% dari beban kerja karyawan tersebut yang tidak bersedia melakukan pekerjaan ekstra di luar pekerjaan. Penggunaan waktu kerja pegawai Puskesmas Bangun Purba terdapat 73,3% pegawai tidak merasa bersalah apabila pekerjaan yang diberikan terlambat diselesaikan. Kerja sama antar

pegawai Puskesmas Bangun Purba terdapat 77,0% pegawai puskesmas tidak setuju dengan bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja di Puskesmas Bangun Purba.

Fasilitas yang kurang memadai memberikan pengaruh besar, saat kinerja pegawai menurun maka semua program yang telah direncanakan dan tidak tercapainya tujuan harus mampu memberikan fasilitas kerja yang memadai atau cukup untuk semua pegawai yang ada di organisasi maupun instansi terkait.

Mengenai penelitian sebelumnya oleh Rohma (2018) mendapatkan hasil bahwa struktur kerja merupakan peran andil yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan persepsi fasilitas dan kinerja yang buruk dengan *p-value* sebesar 0,039.

Menurut penelitian lain sebelumnya oleh Malia Humairah, mendapatkan hasil tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas perkantoran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,047. Berdasarkan penelitian yang didapat, sebesar 34,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kantor. Sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Humaira, 2018a).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bangun Purba?

2. Bagaimana hubungan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Bangun Purba?

1.3 Tujuan Masalah

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Bangun Purba.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menggambarkan fasilitas kerja (mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, alat transportasi, dan *reward*) di puskesmas Bangun Purba
2. Menggambarkan kinerja pegawai (kualitas, kuantitas, penggunaan waktu kerja dan kerja sama) di puskesmas Bangun Purba
3. Mengetahui hubungan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Bangun Purba

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Puskesmas Bangun Purba

Sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas Puskesmas dengan memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan mengenai seberapa berpengaruhnya fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Bangun Purba.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi untuk melakukan penelitian dengan masalah/temuan yang berbeda dan lebih kompleks.

