

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi tersebut, yang sudah direncanakan dari awal. Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan guna untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Berbagai macam sumber daya tersebut yaitu sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi serta sumber daya manusia sendiri. Pada dasarnya sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi, sumber daya manusia memiliki kemampuan dalam bekerjasama, menyusun tujuan, dan bekerja untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi. Keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang ada sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya (Jyoti & Rani, 2019).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuannya Priansa dalam (Lailatur Rizki, 2023). Pendapat tersebut bisa dipahami jika organisasi dapat berhasil apabila sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas. Pada usaha pencapaian sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi harus dapat

memberikan perhatian terhadap sejumlah faktor penting misalnya upah, motivasi dalam bekerja, serta performa karyawan agar berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi (Septerina, 2018). Sumber daya manusia dalam bidang Kesehatan khususnya di puskesmas, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di tingkat pertama, dituntut untuk memberikan layanan yang efektif, efisien, dan memadai dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, keberadaan puskesmas diharapkan dapat memudahkan akses terhadap pelayanan kesehatan masyarakat dan terjangkau terutama di daerah pedesaan dan terpencil. Adapun tugas utama puskesmas ialah melaksanakan kebijakan pembagunan kesehatan pada daerah kerjanya. Upaya kesehatan masyarakat melalui puskesmas, mempunyai tujuan untuk mencegah dan mengatasi masalah kesehatan serta memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan mengatasi masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan Masyarakat. Dengan adanya puskesmas dapat memberikan pemulihan kesehatan dan kesembuhan para pasien (masyarakat) dengan baik, tidak terkecuali pasien tersebut apakah berasal dari ekonomi atas, menengah dan pada golongan ekonomi lemah.

Dalam menunjang tercapainya tujuan puskesmas maka perlu diperhatikan dan ditingkatkan adalah kinerja karyawannya, puskesmas harus memiliki karyawan yang memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang diperlihatkan

saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Putra & Candana, 2020). Kemudian dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, dan merupakan ukuran relatif yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Yunita, 2020). Kinerja karyawan merupakan tingkat hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu juga suatu cara karyawan untuk menjalankan tugas yang mencerminkan sikap, keterampilan, dan kompetensi mereka (Armstrong, 2014). Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi (Mathis et al., 2017).

Beberapa fenomena umum yang terjadi pada puskesmas juli menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Karena belum sepenuhnya optimal menyebabkan kinerja karyawan menurun, hal ini dapat dilihat seperti tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan, dan juga dilihat kurangnya fasilitas atau sarana prasarana yang menghambat pekerjaan, banyak karyawan yang menyepelekan masalah keterlambatan atau ketidakhadirannya yang menyebabkan pada kinerja mereka, masalah ini juga murujuk pada kompensasi yang diberikan hanyalah gaji dan membuat karyawan merasa kompensasi yang diberikan kurang jika di bandingkan dengan kinerja yang sudah di hasilkan karyawan. Untuk dapat meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan beberapa faktor penentunya.

Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang diinginkan, yang telah direncanakan dari awal. Maka yang harus dilakukan supaya tujuan tersebut dapat tercapai maka perlu sumber daya lainnya seperti sarana prasarana yang dapat membantu jalanya pekerjaan, sarana prasarana suatu organisasi harus dengan kondisi baik dan layak di gunakan, maka diperlukan manajemen sarana prasarana yang bisa memudahkan pekerjaan karyawan. Manajemen sarana prasarana yang ada pada organisasi juga mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam organisasi sangat membutuhkan sarana prasarana yang memadai dan lengkap, supaya karyawan dapat melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan dapat terlaksanakan dengan baik, dari administrasi maupun oprasional lainnya dapat berjalan lancar tanpa hambatan. Sarana prasarana yaitu segala peralatan bergerak maupun tetap yang diperlukan agar proses kerja dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien (Asih, 2023).

Beberapa peneliti lain menyebutkan bahwa sarana prasarana disebut juga fasilitas, yang berarti segala sesuatu bersifat peralatan fisik dan telah disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen. Fasilitas merupakan alat pendukung yang disediakan oleh penyedia jasa dengan tujuan untuk dipakai dan dinikmati oleh konsumen sehingga dapat memberikan tingkat kepuasan secara maksimal (Kotler & Keller, 2016). Tingkat kepuasan akan dirasakan konsumen ketika sarana prasarana yang tersedia lengkap dan mudah dalam memakainya, jika suatu organisasi memiliki sarana prasarana yang lengkap juga akan memudahkan proses pekerjaan karyawan. Kelengkapan Prasarana

memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karena semua keperluan pekerjaan terfasilitasi secara lengkap dan mudah untuk di gunakan. Kemudian kondisi, yaitu kondisi Prasarana sering kali berpengaruh terhadap proses pelaksanaan suatu pekerjaan. Apabila kondisi Prasarana masih layak pakai, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat (Aula & Nugraha, 2020).

Kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik dan tepat waktu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah diinginkan apabila didukung dengan sarana prasarana. Oleh karena itu, dapat kita ketahui bahwasanya sarana prasarana dan kinerja karyawan sangat berhubungan erat satu sama lain, di sebutkan juga dalam penelitian terdahulu bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tersedianya Prasarana yang lengkap dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan (Fatmala et al., 2024). Peneliti lain juga mendapatkan hasil yang sama bahwa manajemen sarana prasarana mencakup hubungan antar pelanggan, pemasok, dan tenaga kerja atau kinerja yang di sampaikan oleh (Zu, 2009). Dalam suatu organisasi, masalah yang sering muncul adalah masalah mengenai sarana prasarana. Pada puskesmas Juli sarana prasarana yang tersedia kurang memadai dan juga kurang terawat, seperti gudang obat yang kotor dan berantakan sehingga menghambat pekerjaan karyawan, ruang rawat inap tidak memadai, toilet yang kurang bersih serta pencahayaan yang kurang dan halaman puskesmas yang tidak dirawat menyebabkan sumbatnya saluran pembuangan limbah yang kemudian berdampak pada kenyamanan dan kinerja karyawan.

Dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya cukup dengan memberikan fasilitas yang cukup dalam menunjang jalannya pekerjaan, tetapi juga harus di dasari pada karakter karyawannya, oleh karena itu suatu organisasi juga harus memiliki karyawan yang di dasari oleh ketekunan dalam melakukan pekerjaan, karyawan harus bisa meningkatkan kinerja dengan memiliki kepribadian yang baik dan giat, yang berarti etos kerja dalam diri karyawan juga harus ditingkatkan agar tercapainya tujuan suatu organisasi. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ialah totalitas kepribadian diri dalam mengepresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga hubungan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik sinamo dalam (Setyawati & Cori, 2023).

Etos kerja harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaanya mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan hasil kerja yang optimal (Sinamo, 2011). Selain itu di jelaskan juga bahwa etos kerja memiliki hasil yang berdampak baik, hasil dari etos kerja ialah produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Kemudian dikatakan bahwa etos kerja merupakan suatu konstelasi nilai-nilai dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan (Miller et al., 2002).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa analisis data membuktikan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Daud, Anshar, Badaruddin, 2023). Peneliti lain juga mengungkapkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Di katakan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (Fifi Milenia Andini, 2022). Terdapat fenomena perbedaan tingkat etos kerja antara karyawan di puskesmas Juli. Beberapa tenaga kesehatan menunjukkan dedikasi tinggi meskipun menghadapi tantangan besar, sementara yang lain kurang disiplin atau tanggap terhadap kebutuhan pasien.

Salah satu penyebab ketidakoptimalan kinerja karyawan disebabkan oleh kompensasi. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan karyawan. Kompensasi merupakan hal yang erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi merupakan reward atau feedback yang diberikan kepada karyawan sebagai sistem pengukuran kepuasan kerja dan kinerja karyawan. kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Armaniah, 2018). Kompensasi berperan penting dalam menaikkan kapasitas pencapaian tingkat kinerja karyawan. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Sudaryo et al., 2019).

Pembagian kompensasi kepada karyawan yang tepat sesuai dengan kinerja yang dihasilkan tentunya akan membuat karyawan merasa puas terhadap imbalan yang diberikan, dijelaskan juga bahwa kompensasi sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan dalam penelitian (Hermingsih & Purwanti, 2020). Kebijaksanaan pemberian kompensasi yang tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk menjalankan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak adanya keadilan yang tidak terpenuhi maka akan menyebabkan karyawan akan mengeluh serta menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada turunnya semangat kerja yang pada akhirnya juga dapat menyebabkan kinerja karyawan akan menurun pula.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan dijelaskan dalam penelitian terdahulu, adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan (Türk, 2008). Penelitian lain menunjukkan bahwa Kompensasi yang dirasakan berhubungan positif, kuat, dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Tung Thanh, 2018). Kompensasi yang kurang memadai, baik dari segi gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, menjadi salah satu fenomena utama di sektor kesehatan. Terlebih lagi di puskesmas Juli, banyak tenaga kesehatan di puskesmas atau daerah terpencil merasa bahwa beban kerja mereka tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima. Ketidakpuasan ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, bahkan meningkatkan tingkat turnover dan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada puskesmas Juli hanya gaji

yang diberikan kepada karyawan, tidak ada kompensasi lainnya padahal beban kerja terus meningkat.

Dapat disimpulkan hasil prariset di Puskesmas Juli, di temukan permasalahan atau fenomena kurangnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang selanjutnya menyebabkan banyak dampak yang buruk, terutama terhadap etos kerja para karyawan, karyawan tidak merasa cukup dengan kompensasi yang diberikan karena tidak sebanding dengan tugas yang mereka kerjakan, dan hal ini juga tentunya didukung karena ketidakstabilan manajemen sarana prasarana pada Puskesmas Juli yang menghambat karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dari uraian di atas juga sudah di jelaskan bahwa sarana prasarana yang terdapat di puskesmas tidak layak dan tidak terawat, serta di temukan banyak permasalahan dari pasien yang mengeluhkan sarana prasana tersebut, sehingga berdampak pada ketidakoptimalan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, kesenjangan dari beberapa peneliti terdahulu dan perubahan unit analisis, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana, Etos Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Juli Kecamatan Juli Kabupaten Bireun”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Manajemen Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Juli Kecamatan Juli Kabupaten Bireun?

2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Juli Kecamatan Juli Kabupaten Bireun?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Juli Kecamatan Juli Kabupaten Bireun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen sarana prasarana terhadap Kinerja karyawan puskesmas juli kecamatan juli kabupaten bireun.
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja karyawan puskesmas juli kecamatan juli kabupaten bireun.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan puskesmas juli kecamatan juli kabupaten bireun.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memperluas kajian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh manajemen sarana prasarana, etos kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini sangat memberikan peneliti manfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia

khususnya pengetahuan mengenai pengaruh manajemen sarana prasarana, etos kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan