

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Puskesmas Blega merupakan instansi pemerintah daerah yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk masyarakat yang berlokasi di kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan. Semakin bertambahnya penduduk dan dituntutnya pelayanan kesehatan yang optimal guna mencapai SDM yang sehat membuat puskesmas Blega dituntut ekstra dalam memberikan pelayanan dan kontribusi kesehatan bagi masyarakat Blega. Sehingga kepala bidang kepegawaian puskesmas Blega harus memiliki strategi untuk pegawai puskesmas untuk bisa optimal dalam bekerja.

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integrasi dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan public maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep pendtng yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi adalah manajemen sumber daya manusia dimana dilakukan upaya guna mendapatkan orang – orang yang tepat di dalam iklim organisasi. Dengan dilakukannya pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi harus mampu menciptakan kerja (*Quality Of Work Life*) agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif.

Semua karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi terbuka dalam batas – batas wewenang dan tanggung jawab masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi – informasi yang dipandang penting oleh karyawan

dan disampaikan tepat waktu agar dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan kinerja yang baik. Secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang, yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang di dalamnya termasuk iklim organisasi.

Iklim organisasi yang positif akan menimbulkan gairah dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya iklim organisasi yang tidak kondusif. Seperti persaingan tidak sehat, iri hati, hubungan yang tidak kompak, antara satu karyawan dengan karyawan yang lain diperkirakan akan dapat menimbulkan rendahnya motivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja, seperti yang dikemukakan oleh Muhammad (2007:85) bahwa hasil – hasil penelitian mengenai iklim organisasi cenderung mendukung kesimpulan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin produktif organisasi tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan gambaran suatu iklim organisasi, yang pada dasarnya merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dan dialami oleh karyawan dimana mempengaruhi perilaku serta karakteristik organisasi. Seringkali organisasi peningkatan kualitas tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dalam berinteraksi sehingga menimbulkan pembebanan pekerjaan yang terasa berat atau sebaliknya terlalu ringan. Apa bila hal tersebut terjadi terus menerus maka akan berdampak stres pada karyawan. Stres yang terjadi pada seseorang selanjutnya akan diekspresikan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi kurang bersemangat atau bahkan sebaliknya menjadi lebih bersemangat. Reaksi mana yang akan terjadi semuanya akan sangat tergantung dari masing–masing individu di dalam menyikapi ketidaksesuaian itu

Paparan di atas adalah merupakan kondisi umum yang bisa dialami dan terjadi pada berbagai organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia, apalagi dalam jumlah yang besar akan semakin besar pula problem

yang dihadapi perusahaan. Oleh karena itu penelitian berkaitan dengan sumber daya manusia dengan segala dinamikanya akan selalu menarik bagi kalangan akademisi maupun praktisi. Termasuk yang terdapat di Puskesmas Blega. Sebagai instansi pemerintah yang bergerak langsung pada pelayanan kesehatan masyarakat Bangkalan, maka dituntut memberikan kepuasan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan, disamping lain untuk memperoleh pendapatan. Sedangkan tugas pokoknya adalah melakukan fungsi-fungsi pelayanan umum/jasa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum.

Berbicara masalah iklim organisasi puskesmas Blega tidak dapat lepas dari faktor – faktor yang membentuknya. Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing – masing faktor ini sangat menentukan karakter dari puskesmas Blega. Pengaturan organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Sebagai instansi pemerintah puskesmas Blega berada pada naungan Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Bangkalan. Sehingga budaya kerja yang dimiliki karyawan puskesmas Blega tidak lepas dari Budaya Pegawai Negeri Sipil. Kekuatan budaya kerja aparatur terbentuk pada yuridis formalnya pada waktu penyusunan budaya kerja, sedangkan motivasi dan semangat kerja aparatur ini merupakan kelebihan sendiri dalam pelaksanaannya. Namun kelemahannya terletak pada sosialisasi kerja aparatur dan konsistensinya dalam penerapannya sehari – hari. Hal tersebut diperkuat dari berbagai fakta yang dapat dilihat dalam berbagai perubahan yang dapat dijadikan indikator masalah. Indikator tersebut dapat dilihat pada :

1. Pengumpulan SP3 (Sistem Pencatatan dan Pelaporan Puskemas) tidak tepat waktu.

2. Dari hasil supervisi dan pemantauan tingkat provinsi masih ditemukan ketidak lengkapan SP3, yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan rendah.
3. Tingginya tingkat kemangkiran pada jam kerja.
4. Keluhan dan kecemasan karyawan Puskesmas Blega.

Salah satu dari fakta yang ditemukan adalah keluhan kecemasan karyawan puskesmas Blega. Banyak hal yang menjadi keluhan dan kecemasan karyawan seperti kelengkapan sarana dan prasarana yang kurang lengkap, peraturan daerah yang terkadang berubah dan kebijakan yang terkadang menekan PNS. Hal – hal semacam ini apabila terjadi terus menerus akan berdampak pada stres kerja. Stres yang terjadi pada seseorang selanjutnya akan diekspresikan dalam melaksanakan pekerjaan. Maka dari itu perlu adanya penelitian tingkat stres kerja karyawan di puskesmas Blega guna melihat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini kepala Puskesmas Blega harus menyadari bagaimana penerapan budaya kerja ini dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, dimana setiap karyawan dalam bekerja berada dalam situasi dan kondisi, tempat dan waktu sehingga budaya kerja ini mempengaruhi apa saja dalam organisasi. Salah satu aspek dari organisasi adalah iklim organisasi yang merupakan konsep penting bagi pimpinan, karena melalui iklim yang efektif pemimpin mampu mengelola kebutuhan prestasi karyawannya dan meminimalisir terjadinya stres kerja. Robbins (2008) Ada dua pendekatan dalam mengelola stres kerja yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasi.

Kinerja karyawan menentukan kinerja instansi dan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya perbaikan pada iklim organisasi karena Iklim organisasi yang positif akan menimbulkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan menghindari terjadinya stres kerja pada karyawan, karena stres kerja berdampak pada penurunan kinerja.

Adanya penemuan masalah pada iklim organisasi dan stres kerja di lingkungan kerja puskesmas Blega. Maka peneliti tertarik membuat sebuah penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Blega** “.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas. Maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Puskesmas Blega ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Puskesmas Blega ?
3. Apakah iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Puskesmas Blega?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian yang akan dilaksanakan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan puskesmas Blega
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Blega.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Blega..

1.4. Manfaat Penelitian

Disamping hendak mencapai tujuan yang diharapkan, dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi kantor puskesmas kec. Blega

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi / perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat untuk mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi instansi/ perusahaan, setelah itu mencoba untuk memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori yang telah diperoleh.

c. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa di masa yang akan datang, di dalam lingkungan kampus Universitas Trunojoyo Madura.