

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Sehingga untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan (organisasi) dalam mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki tidaklah dicapai dengan cara mudah. Hal tersebut hanya dapat terjadi berkat kepiawaian manajemen dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat para karyawan termotivasi secara internal. Kebutuhan Karyawan Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan amat positif di bidang manajemen organisasi yang dimaksud perusahaan disini bukan hanya yang menghasilkan produk yang berupa barang tapi juga berupa jasa.

Maka dari itu organisasi harus menyediakan sikap kerja yang sesuai seperti suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan. Sikap kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan sikap kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan

tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PUSKESMAS Tanah Merah di kecamatan Tanah merah adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang kesehatan. Pembangunan sektor kesehatan secara intensif dan kokoh diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan sektor kesehatan di Kota Bangkalan tepatnya di kecamatan Tanah Merah konsumen dalam menghadapi masalah kesehatan dan menjamurnya klinik-klinik atau dokter praktek yang juga memberikan pelayanan yang baik dan lengkap setara PUSKESMAS dengan persaingan global. Dengan mengutamakan pelayanan kesehatan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), peningkatan pelayanan kesehatan dan menciptakan iklim kerja yang kondusif serta perlindungan pada terpenuhinya sikap kerja dan motivasi kerja yang baik.

Signifikansi tugas seringkali tidak pasti diorganisasi–organisasi. Organisasi besar seperti instansi kesehatan, instansi pendidikan, perusahaan, sering mengalami faktor kesulitan dan kendala disebabkan oleh banyak hal seperti misalnya sikap kerja dan motivasi kerja. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan–tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Hal ini merupakan permasalahan motivasi kerja yang sering kali terjadi di dalam sebuah organisasi, dan yang terjadi di sebuah PUSKESMAS kecamatan Tanah Merah adalah seringnya kurangnya kebutuhan sosial yang mengakibatkan seringnya pegawai PUSKESMAS ini kurang erat interaksi antara rekan kerja, hal ini dapat dilihat dari kurang kekompakan yang tampak pada satu tim kerja dan dengan divisi yang lain juga kurang menyatu atau dalam bahasa ringannya kurang bersahaja cenderung membangun jarak, rasa kebutuhan untuk dihargai pun tinggi sehingga ada batasan antara atasan atau kepala puskesmas dengan karyawan yang lebih senior dan karyawan yang hanya sukarelawan (SUKWAN) semuanya tidak membaur menjadi satu kekompakan. Selain faktor motivasi kerja, sikap kerja karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Kondisi nyata yang terjadi di PUSKESMAS Tanah Merah, utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini:

Tabel 1.1

Daftar Laporan Tingkat Keterlambatan dan kemangkiran karyawan PUSKESMAS

BULAN	ABSENSI	PERSENTASE
Oktober 2013	16 Karyawan	14 %
November 2013	12 Karyawan	10 %
Desember 2013	17 Karyawan	15 %
Januari 2014	7 Karyawan	6 %
Februari 2014	20 Karyawan	17 %
Maret 2014	10 Karyawan	9 %
April 2014	9 Karyawan	8 %

Mei 2014	15 Karyawan	13 %
Juni 2014	17 Karyawan	15 %
Juli 2014	24 Karyawan	21 %
Agustus 2014	22 Karyawan	19 %
September 2014	10 Karyawan	9 %
Oktober 2014	9 Karyawan	8 %
RATA-RATA	16 Karyawan	14 %

Sumber : PUSKESMAS, 2015

Tabel 1.1 menyajikan daftar laporan Absensi PUSKESMAS Tanah Merah yang menunjukkan bahwa dalam Persentasi Absensi masih sering terjadi adanya keterlambatan, yang merupakan sikap kerja yang tidak baik atau negatif. Dampak yang panjang dan meluas pada kepuasan kerja pribadi dan kepada lingkungan sekitar yang dalam hal ini adalah pasien PUSKESMAS, sehingga pasien dan pelayanan kesehatan masih harus sering menunggu untuk dilakukan penanganan medis atau menunggu kendala medis seperti penanganan hal yang lain hal tersebut memberikan suatu gambaran kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Karena penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi oleh PUSKESMAS Tanah Merah masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada PUSKESMAS dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan sikap kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi PUSKESMAS Tanah Merah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul *“Pengaruh Sikap dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pukesmas Tanah Merah diKecamatan Tanah Merah”*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sikap dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pukesmas Tanah Merah Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah sikap berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pukesmas tanah merah kabupaten bangkalan?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pukesmas Tanah Merah Kabupaten Bangkalan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Pukesmas Tanah Merah Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap secara parsial terhadap kinerja karyawan Pukesmas Tanah Merah Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pukesmas Tanah Merah Kabupaten Bangkalan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan sikap dan motivasi meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.