

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Pencapaian sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan kreatif. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan arah visi dan misi organisasi. Oleh karenanya, harus ada kesesuaian antara kompetensi individu dengan kompetensi inti organisasi. Di lingkungan pegawai negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah di buat suatu ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil. Kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara bermoral dan bermental baik, profesional sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik serta mampu menjadi perekat dan kesatuan bangsa.

Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Organisasi yakin bahwa untuk mencapai visi dan misi organisasi. Manajemen harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi - tingginya, agar target yang diinginkan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Namun ironisnya kinerja di puskesmas

Bangkalan belum optimal. Hal ini disebabkan karena masyarakat belum merasa puas dengan kinerja yang ada di puskesmas Bangkalan.

Orientasi pelayanan yang diberikan oleh pegawai tidak memberikan kepuasan masyarakat, sebab alur dari pendaftaran hingga pembayaran terlalu berbelit - belit sehingga pasien harus menunggu waktu lama untuk dirawat oleh dokter spesialisnya. Kenyataan di lapangan pegawai yang disembarkan setiap divisinya sesuai dengan banyaknya masyarakat yang berkunjung di puskesmas. Hal ini perlu dilakukan perubahan untuk mengatasi masalah yang terjadi di puskesmas.

Selain itu kinerja yang belum optimal tersebut juga dapat dilihat dari pendistribusian obat – obatan, jasa medis kepada polindes atau puskesmas pembantu yang di desa terpencil yang seharusnya bisa cepat diterima oleh puskesmas yang membutuhkan karena lambannya kinerja pegawai puskesmas Bangkalan. Hal demikian dapat meresahkan masyarakat yang butuh pertolongan obat - obatan. Seharusnya puskesmas Bangkalan lebih memperhatikan hal tersebut agar dapat memberikan kenyamanan bagi masyarakat. Pada dasarnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial dan kepribadian.

Menurut Sarafino dalam Tarmidi (2010: 217) dukungan yang diterima dari seseorang dari orang lain. Dukungan sosial ini dapat berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, atau harga diri, dukungan instrumental, dukungan informasi atau dukungan dari kelompok.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, banyak ditemukan dukungan sosial yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas yang tidak memadai (alat pernafasan, peralatan medis, tempat tidur pasien,

penambahan rawat inap) sehingga diperlukan perhatian khusus dari Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan.

Kemajuan - kemajuan alat medis perlu dikembangkan oleh puskesmas Bangkalan. Komunikasi yang baik antara Dinas Kesehatan dan Puskesmas dapat memberikan perubahan baru. Sebab banyak alat-alat medis yang perlu diperbarui seperti tempat tidur pasien, penambahan rawat inap dan lain-lain. Karena jika fasilitas yang memadai pasien akan semakin merasa puas dengan fasilitas dan pelayan yang diberikan di Puskesmas Bangkalan.

Selain fasilitas yang perlu diganti Dinas Kesehatan juga harus memperhatikan penambahan tenaga ahli atau dokter yang selalu siap di UGD untuk menangani pasien gawat darurat. Sebab yang ada dilapangan bahwasanya hanya tersedia bidan dan perawat yang melayani 24 jam untuk dokter hanya ada pada waktu tertentu atau biasanya pagi dan malam hari. Selain dukungan sosial, kepribadian merupakan faktor penting dalam organisasi sebab kepribadian mempengaruhi perilaku kerja yang penting, seperti kinerja, kemampuan dilatih, dan kepuasan kerja.

Penelitian tentang kepribadian merupakan hal yang menarik. Setiap orang mempunyai pola kepribadian masing – masing dan cenderung berbeda dalam soal kualitas dan kuantitas. Kepribadian mengakar pada diri pegawai, menggambarkan perilaku dalam menghadapi beragam situasi, tidak mungkin berubah dalam waktu singkat, serta dapat membedakan diri sendiri dengan orang lain.

Menurut Jung dalam Alwisol (2009: 39), kepribadian adalah mencakup keseluruhan pikiran, perasaan, dan tingkah laku, kesadaran dan ketidaksadaran. Kepribadian membimbing orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, pegawai puskesmas Bangkalan yang melalaikan kewajibannya tetapi masih saja menuntut haknya, sedangkan semua tugasnya dikesampingkan dan lebih mementingkan urusan pribadi. Semua itu ditinjau dari pegawai yang memiliki emosional yang rendah. Seharusnya pegawai menekankan emosional yang ada pada dirinya untuk lebih mementingkan kepentingan pasien dari pada kepentingan pribadinya. Karena motivasi dari pegawai adalah semangat baru bagi pasien agar optimis untuk sembuh, khususnya bagi pasien yang menderita penyakit kronis.

Pada bulan Juni 2014, terdapat kelalaian yang dilakukan oleh pegawai puskesmas karena pada saat salah satu pasien yang membutuhkan penanganan yang darurat, pegawai tidak ada di tempat karena mereka *hang out* untuk memenuhi aktivitas di luar pekerjaannya. Sehingga hal tersebut berakibat fatal terhadap keselamatan pasien dan dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap penanganan medis yang ada di puskesmas.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik dan bertekad untuk memilih judul skripsi ini yaitu "Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepribadian Terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Bangkalan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Dukungan Sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah Dukungan Sosial dan Kepribadian berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai ?
4. Manakah yang berpengaruh dominan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bangkalan di Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan kepribadian terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh mana yang lebih besar antara Dukungan Sosial dan Kepribadian terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bangkalan di Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori yang selama ini diperoleh selama berada di bangku kuliah sehingga diharapkan akan menambah wawasan ilmu pengetahuan yang nantinya dapat berguna bagi penulis
- b. Bagi lembaga yang terkait, dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak yang terkait sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik.
- c. Bagi lembaga akademis, sebagai pelengkap referensi perpustakaan yang ada di Universitas Trunojoyo Madura (UTM) khususnya dan dapat dijadikan bahan untuk mahasiswa yang ingin melakukan pengkajian untuk meneliti lanjutan dalam bidang yang sama.
- d. Bagi masyarakat, untuk menambah sumbangan ilmu sehingga dapat memberikan tindakan positif dan menjaga tingka laku dalam bersosialisi.