

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang di dalamnya memiliki perasaan, pikiran, dorongan, keinginan dan kemampuan yang menjadikan asset yang harus dijaga dan dikelola oleh sebuah organisasi, sebab jalannya keberhasilan sebuah organisasi tergantung bagaimana sumber daya manusia mengatur dirinya dengan rekannya, maupun orang lain dalam meraih tujuan organisasi (Hanapi, 2023). Pada saat ini era revolusi 5.0 yang sedang terus terjadi di dunia ini, perkembangan dan peningkatan industri terus melahirkan berbagai konsep dan pemahaman mendalam mengenai pengelolaan MSDM (manajemen sumber daya manusia). Terdapat banyak pengalaman yang telah berhasil menginisiasi terkait pentingnya pemahaman, pendorongan dan penguatan ilmu manajemen sumber daya manusia ke arah perkembangan masa depan global yang lebih mempunyai karakteristik dan kokoh. Dengan adanya perkembangan tersebut tentunya setiap perusahaan maupun organisasi terus berupaya untuk menjadi yang terbaik supaya keahlian, kemampuan, dan keterampilan serta pengetahuan dalam sumber daya manusia bisa membantu organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan peningkatan sumber manusia agar dalam suatu organisasinya memberikan kontribusi maksimal dalam setiap

perannya diorganisasi tersebut, meningkatnya kontribusi atau kinerja membuat organisasi berjalan dengan efisien dan efektif.

Menurut Edison dalam Hanapi (2023) Kinerja pegawai merupakan konsep yang mencakup ketentuan atau kesepakatan sebelumnya, yang telah ditetapkan untuk mengevaluasi hasil dari proses kerja selama periode waktu tertentu. Konsep ini menekankan pentingnya penilaian pegawai berdasarkan kriteria yang telah disepakati sebelumnya, yang biasanya mencakup aspek produktivitas, kualitas kerja, keterampilan interpersonal, dan pencapaian tujuan individu atau tim. Dalam konteks organisasi, kinerja pegawai menjadi indikator penting bagi keberhasilan keseluruhan. Secara esensial, kinerja pegawai menjadi cerminan dari sejauh mana organisasi mencapai tujuan strategisnya.

Kerjasama antar semua pegawai yang dilakukan dengan komunikasi baik akan membuat informasi yang dibutuhkan saat melaksanakan tugas tersampaikan dengan baik selain itu juga timbul timbal balik informasi yang dibutuhkan sesama pegawai saat pegawai berinteraksi dengan berkomunikasi. Komunikasi yang baik dan terbuka dapat membuat pekerjaan efisien dan cepat guna mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Akan sulit jika dalam sebuah organisasi jika dalam mengerjakan kegiatan organisasinya tanpa adanya komunikasi baik. Organisasi sebagai kelompok sosial yang rasional dan efisien bergantung pada kemampuan komunikasi untuk berkembang dan maju, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Komunikasi menurut Andrew S. Skula dalam Ginting (2020) mendefinisikan komunikasi sebagai proses

pertukaran informasi, ide, pikiran, perasaan, dan pemahaman antara individu atau kelompok melalui penggunaan simbol-simbol, kata-kata, dan tindakan. Komunikasi tidak hanya melibatkan transmisi pesan tetapi juga penerimaan dan interpretasi pesan oleh penerima, sehingga menghasilkan makna yang dapat dipahami bersama.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak secara langsung menjalankan proses kegiatan operasional perusahaan, namun lingkungan tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap pegawai yang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti dalam Septiyana (2020) menyatakan bahwa

“lingkungan kerja yang baik atau sesuai adalah kondisi di mana individu dapat menjalankan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang ideal mendukung aktivitas jangka panjang dengan efisiensi tenaga dan waktu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu serta tidak mendukung terciptanya sistem kerja yang efisien.”

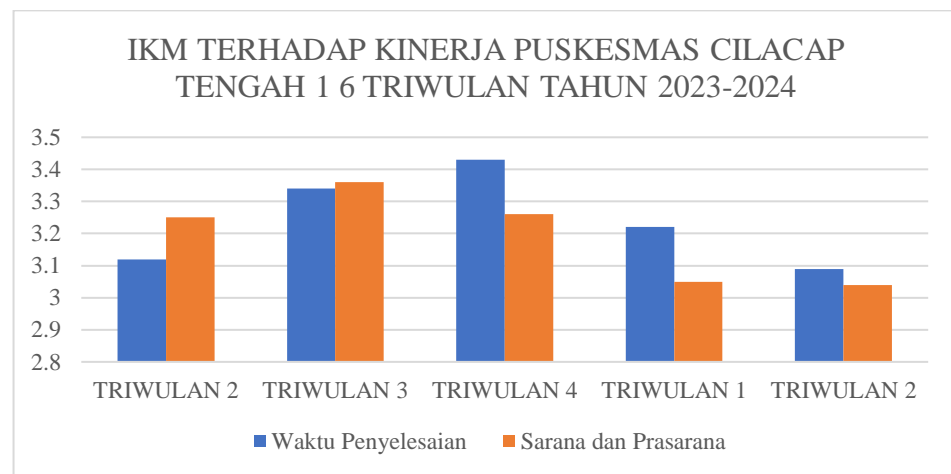
Hal tersebut berarti lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai, terutama ketika dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dan mendukung.

Untuk organisasi kesehatan seperti puskesmas, kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dan patut diperhatikan. Pengertian puskesmas dalam

Permenkes RI Nomor 43 Tahun 2019 menyatakan Pusat Kesehatan Masyarakat, yang selanjutnya disebut Puskesmas, merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan individu pada tingkat pertama, dengan menekankan pada upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Salah satunya ialah Puskesmas Cilacap Tengah I, yang merupakan sebagai bagian dari unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Cilacap. Puskesmas bertanggung jawab atas pelaksanaan pembagunan kesehatan di daerah tersebut. Pegawai Puskesmas diwajibkan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan peran yang telah ditetapkan. Puskesmas Cilacap Tengah I berfungsi melaksanakan sebagian tugas teknis pelayanan kesehatan di Kabupaten Cilacap dan merupakan tahap awal dalam penyelenggaraan layanan kesehatan kepada masyarakat.

Puskesmas Cilacap Tengah I mempunyai tata nilai, tata nilai yang dikembangkan dalam perilaku kesehariannya adalah “OKE” yang merupakan akronim dari *On time*, Kerjasama, Ekonomis. Namun dalam usaha pemenuhan tujuan tersebut, kinerja pegawai Puskesmas Cilacap Tengah I belum cukup dinyatakan bisa mencapainya. Hal tersebut dikarenakan masih adanya pekerjaan yang dilakukan kurang optimal. Berdasarkan hasil observasi awal terhadap staff pada Puskesmas Cilacap Tengah I penurunan kinerja pegawai terutama pada hal ketepatan waktu penyelesaian adalah terdapat kurangnya kemampuan komunikasi yang baik antar divisi pada saat pelaksanaan tugas

pemeriksaan sehingga dalam pemeriksaan penimbangan ketika diperiksa di tahap awal tidak dikomunikasikan kepada petugas apoteker saat mengambil obat data penimbangan tidak ada dan membuat petugas menimbang lagi hal tersebut kerja dua kali sehingga kinerja menjadi tidak efektif dan membutuhkan banyak waktu pemeriksaan.



Gambar 1. 1 Data IKM PUSKESMAS Cilacap Tengah I 6 Triwulan Tahun 2023-2024

Sumber : Puskesmas Cilacap Tengah I

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat adanya ketidak stabilan IKM terhadap Puskesmas Cilacap Tengah I, IKM pada triwulan 1 untuk waktu penyelesaian adalah 3,26 sarana dan prasarana 3,39, namun pada triwulan 2 untuk waktu penyelesaian 3,12 dan sarana dan prasarana 3,25. Pada triwulan ke 3 naik kembali 3,34 dan untuk sarana prasarana 3,36. Selanjutnya untuk triwulan ke 4 untuk waktu penyelesaian adalah 3,45/4 untuk sarana prasarana 3,26. Untuk tahun berikutnya yaitu di 2024 pada triwulan 1 dan 2 terjadi

penurunan baik dari waktu penyelesaian dari 3,22 ke 3,05 dan sarana prasarana dari 3.09 ke 3.04.

Hasil pengamatan awal juga untuk lingkungan kerja yang ada di Puskesmas, Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 10.00 WIB di ruang TU dengan bapak Slamet Riyadi selaku KA SUBBAG Tata Usaha karena adanya renovasi puskesmas yang mana membuat pelayanan dialihkan ke beberapa gedung sekitar untuk dipergunakan sebagai tempat pelayanan sementara, adapun gedungnya sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Tabel Layanan dan Lokasi Gedung Layanan Sementara Puskesmas Cilacap Tengah I

Layanan	Gedung layanan sementara
Layanan 1	Balai KB
Layanan 2	Pendopo Pramuka
Layanan 3	PKK/PKH
Layanan 4	Kwartir ranting Cilacap
Ruang Layanan Administrasi	PWRI

Sumber : Puskesmas Cilacap Tengah I

Hasil wawancara pada pegawai lain yaitu mas Moc Helmi Fauzi selaku SIP puskesmas menyebutkan adanya kendala kinerja karena bentuk dari perpindahan pelayanan puskesmas ke gedung sementara membuat kurangnya fasilitas maupun belum maksimalnya fasilitas sementara pada bangunan bangunan yang digunakan, akan tetapi semua pegawai tetap memaksimalkan semua fasilitas yang ada, supaya semua layanan tidak terganggu.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melihat bahwa kinerja pegawai Puskesmas Cilacap harus ditingkatkan lagi. Untuk lebih meningkatkan kinerja tersebut, peneliti berpendapat bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja dapat berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Cilacap Tengah I. Oleh karena itu, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Cilacap Tengah I**".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PUSKESMAS Cilacap Tengah I?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PUSKESMAS Cilacap Tengah I?
3. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PUSKESMAS Cilacap Tengah I?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Tengah I
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Tengah I
3. Untuk menegatahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PUSKESMAS Cilacap Tengah I

D. Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini tercapai, peneliti memutuskan untuk membatasi cakupan permasalahan yang diteliti, fokus pada aspek mengenai Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PUSKESMAS Cilacap Tengah I.

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, terutama dalam komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi-studi lain di masa depan yang ingin mengkaji topik-topik yang relevan.

2. Praktis

a. Referensi bagi instansi

Harapannya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi kemajuan manajemen Puskesmas dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya pegawai. Dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai, sehingga beroperasi secara efisien dan efektif untuk tercapainya tujuan bersama di PUSKESMAS Cilacap Tengah I.

b. Manfaat bagi penelitian lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan bagi penelitian ilmiah yang akan dilakukan. Temuan penelitian ini memberikan wawasan baru yang berguna untuk memperkaya literatur ilmiah dan dapat digunakan sebagai acuan bagi studi-studi ilmiah di masa mendatang.