

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, dimana suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai suatu tujuan organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Menurut Robbins, 2008:5). Setiap organisasi melakukan sesuatu kegiatan dan tindakan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota instansi tersebut, baik pemerintah maupun swasta sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berorientasi sesuai dengan keahliannya, baik pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting sebagai penggerak dalam melaksanakan seluruh aktivitas yang didasarkan pada kemampuan dan kreatifitas dalam mengelola instansi semaksimal mungkin agar meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) mendefinisikan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya).

Manajemen kinerja merupakan kegiatan yang mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara efektif dan efisien antara pemimpin dan bawahannya. Menurut Wibowo (2012:4) menyatakan kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Setiap organisasi harus memiliki kinerja yang kompeten untuk meningkatkan kualitas dan mutu organisasi untuk memajukan bisnisnya. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Untuk mengelola kinerja yang baik organisasi harus membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Suatu perusahaan mengetahui berhasil tidaknya biasanya diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang tidak terpisahkan dari manajemen yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Meningkatnya kinerja pegawai menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia. Karena setiap pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja pegawai yang optimal mempengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan motivasi, prestasi, lingkungan kerja dan kerja sama tim.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru adalah motivasi berprestasi. Motivasi merupakan kekuatan yang ada pada diri seseorang, yang mendorong perilaku untuk melakukan tindakan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Danang Sunyoto, (2013:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Sardiman (2007:73) menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas untuk mencapai suatu tujuan.

Berprestasi adalah idaman setiap individu, baik itu prestasi dalam bidang pekerjaan, pendidikan, sosial, seni, politik, budaya dan lain-lain. Dengan adanya prestasi yang pernah diraih oleh seseorang akan menumbuhkan suatu semangat baru untuk menjalin aktifitas. Menurut McClelland dan Atkinson bahwa motivasi berprestasi merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Selanjutnya dinyatakan McClelland bahwa motivasi merupakan kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi.

Mangkunegara menyatakan motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Sejalan dengan definisi ini, Suarni (dalam jurnal Hindria

Hestisani, 2014:4) mengartikan motivasi berprestasi sebagai motif yang mendorong seseorang dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki ke arah pencapaian prestasi kerja yang tinggi melalui kompetisi yang tajam, disiplin dan kerja keras. Safari (dalam jurnal Hindria Hestisani, 2014:4) mengartikan motivasi berprestasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat yang lebih baik dari sebelumnya atau lebih unggul dari apa yang pernah dibuat atau diraih orang lain. Sedangkan Degeng (dalam jurnal Hindria Hestisani, 2014:4) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

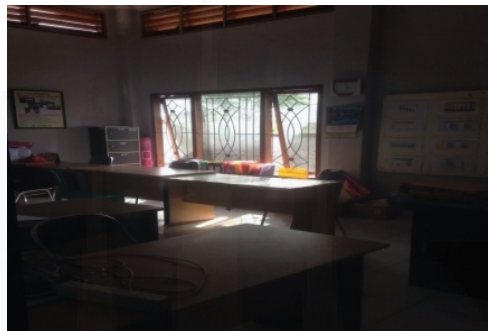
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009:21). Kenyamanan lingkungan kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi agar berpengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, peralatan yang kurang memadai, namun maksud dari penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja dan keamanan terhadap barang milik sendiri.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai yang ada di Puskesmas

Pangkalanbaru. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik dan sesuai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat tercipta dengan adanya tujuan yang baik dan maksimal.

Berikut gambaran umum lingkungan kerja yang dimiliki oleh Puskesmas Pangkalanbaru yaitu :

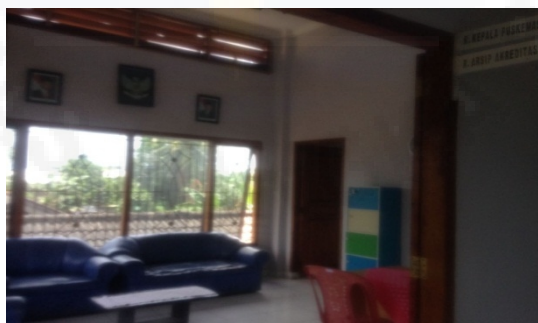
Gambar I.1 Ruang Tata Usaha



Sumber : Diolah Peneliti,2016

Berdasarkan gambar I.1 merupakan salah satu ruang tata usaha di Puskesmas Pangkalanbaru yang menjadi lingkungan kerja. Terlihat ruang tata usaha yang sempit, kurang penerangan dan banyak meja-meja yang tersusun.

Gambar 1.2 Ruang Kepala Puskesmas Pangkalanbaru



Sumber : Diolah Peneliti, 2016

Berdasarkan gambar 1.2 merupakan ruang kepala puskesmas pangkalanbaru dimana berdasarkan pengamatan langsung kelapangan bahwa

ruangan yang sempit, pengap dan fasilitas yang kurang lengkap seperti AC dan kipas angin.

Di samping adanya motivasi berprestasi dan lingkungan kerja faktor kerja sama tim juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Wayne (dalam jurnal Eddy Poernomo, 2006:3) mendefinisikan tim adalah sebuah kelompok kerja atau satu tujuan kerja yang pada anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya. Menurut West (dalam jurnal Sri Sarjana, 2014:7) mendefinisikan kerjasama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat dipublikasikan), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memnuhi tujuan tim.

Keberadaan Puskesmas Pangkalanbaru Kecamatan Bangka Tengah beralamat di Jl. Koba Desa Beluluk Kecamatan Pangkalanbaru. Telah ditetapkan dalam Kepmenkes No. 128 Tahun 2004 tentang kebijakan dasar puskesmas, puskesmas didefinisikan sebagai unit pelaksanaan teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah kecamatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 75 tahun 2014 tentang pusat

kesehatan masyarakat pasal (2) ayat (1), yaitu pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu, hidup dalam lingkungan sehat, dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, kelompok, keluarga dan masyarakat. Pembangunan kesehatan yang di selenggarakan di Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Sehingga puskesmas dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui peningkatan kinerja SDM-nya agar mencapai tujuannya. Berikut data pegawai pada Puskesmas Pangkalanbaru Tahun 2016 yang tertera pada tabel I.2 sebagai berikut :

Tabel I.3 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dan Jenis Kelamin pada Puskesmas Pangkalanbaru

No	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan
1	SD	-	1
2	SMA/SLTA	6	12
3	DI	-	3
4	DIII	1	21
5	DIV	1	-
6	S1	1	10
JUMLAH		9	47

Sumber : Tata Usaha Puskesmas Pangkalanbaru 2016

Berdasarkan tabel I.2 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Honorer pada Puskesmas Pangkalanbaru bulan Oktober Tahun 2016 dapat dilihat 1 orang Kepala Puskesmas dan jumlah pegawai sebanyak 55 orang yang terdiri dari 47 orang jenis kelamin perempuan dan 9 orang jenis kelamin laki-laki, bahwa terdapat 1 orang pegawai dengan pendidikan SD, 18 orang pegawai dengan pendidikan SMA/SLTA, 3 orang pegawai dengan pendidikan DI, 22 orang

pegawai pendidikan dengan pendidikan DIII, 1 orang pegawai dengan pendidikan DIV, 11 orang pegawai dengan pendidikan S1. Diantara 6 tingkat pendidikan yang paling dominan bekerja di Puskesmas Pangkalanbaru adalah tamatan DIII, yaitu sebanyak 22 orang.

Untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas mengenai seberapa besar faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru dalam melaksanakan tugas maka peneliti melakukan pra-survey awal terhadap 15 pegawai/responden untuk melihat sejauh mana kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru. Adapun hasil pra-survey sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil survey awal Pra-penelitian terhadap 15 pegawai Puskesmas Pangkalanbaru

No	Pertanyaan	Jawaban Alternatif		
		S	N	TS
1.	Motivasi berprestasi di Puskesmas Pangkalanbaru menjadikan saya bersemangat untuk mencapai tujuan.	3 (20%)	10 (66,67%)	2 (13,33%)
2.	Motivasi berprestasi menjadikan saya bersemangat dalam menjalankan tugas.	4 (26,67%)	6 (40%)	5 (33,33%)
3.	Saya mampu menata ruangan kerja agar terlihat rapi dan merasa nyaman saat melaksanakan tugas di Puskesmas Pangkalanbaru.	5 (33,33%)	6 (40%)	4 (26,67%)
4.	Lingkungan kerja di Puskesmas Pangkalanbaru dapat memberikan suasana yang nyaman.	9 (60%)	3 (20%)	3 (20%)
5.	Setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi dan mengerahkan potensi diri untuk mencapai tujuan mereka.	4 (26,67%)	11 (73,33%)	0 -
6.	Setiap anggota tim di Puskesmas Pangkalanbaru memiliki kontribusi yang tinggi dalam mencapai tujuan bersama-sama.	7 (46,67)	5 (33,33%)	4 (26,67%)
7.	Seluruh pegawai dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pangkalanbaru.	6 (40%)	2 (13,33%)	7 (46,67%)

8.	Seluruh pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru dapat bekerja sesuai ketetapan yang telah dibuat.	4 (26,67%)	8 (53,33%)	3 (20%)
----	--	---------------	---------------	------------

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel I.3 hasil survey awal prapenelitian terhadap 15 responden pegawai Puskesmas Pangkalanbaru maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan No.2, 26,67% menjawab setuju bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja baik dalam bekerja maupun melaksanakan tugas. Dari hasil wawancara dengan pegawai dibidang tata usaha sebanyak 8 orang pada tanggal 5 Desember 2016 bahwa sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas yang diberikan, keadaan ini menunjukkan pegawai merasa jenuh berada di dalam ruangan. Kejenuhan ini disebabkan kurangnya komunikasi antar karyawan dan tidak terlalu akrab satu sama lain.

Sebesar 40% responden menjawab netral pada pertanyaan No. 3, dapat dilihat bahwa pegawai kurang nyaman berada di dalam ruangan yang sempit dan pengap. Karena penting sekali bagi pegawai puskesmas memiliki kenyamanan lingkungan kerja agar memicu pegawai agar bekerja lebih baik.

Kemudian pada pertanyaan No. 5, sebesar 26,67% responden menjawab setuju. Menurut salah satu pegawai Ibu Melly Marlina (Hasil wawancara tanggal 5 Desember 2016) hal ini menunjukkan tidak ada kekompakkan antara pegawai dengan pegawai karena kurangnya komunikasi dan kekompakkan sehingga tugas yang diberikan dikerjakan secara individu. Persentase tersebut memberikan jawaban bahwa seorang pegawai harus memiliki kesadaran yang tinggi dan

mengarahkan potensi diri dalam mencapai tujuan agar kompak dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Selanjutnya pada pertanyaan No. 7 sebesar 40% responden menjawab setuju jika seluruh pegawai dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru dan 13,33% responden menjawab netral. Persentase tersebut memberikan jawaban bahwa kinerja pegawai dapat memberikan dampak yang baik terhadap pegawai lain dalam mengikuti instruksi dari perintah pimpinan.

Berdasarkan fenomena dan tiga faktor diatas hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai yang salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah motivasi kerja pegawai dimana dalam teori-teori ini membandingkan tentang motivasi berprestasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim pegawai, membandingkan fenomena kenyataan yang terjadi di Puskesmas Pangkalanbaru. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PANGKALANBARU”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran motivasi berprestasi, lingkungan kerja, kerja sama tim dan kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru ?

2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru ?
4. Apakah kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru?
5. Apakah motivasi berprestasi, lingkungan kerja dan kerja sama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru ?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai puskesmas pangkalanbaru. Dalam rangka untuk menghindari ruang lingkup penelitian yang terlalu luas maka peneliti memberikan batasan masalah yang meliputi pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja, kerja sama tim dan kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama tim secara parsial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjabaran diatas manfaat yang diharapkan peneliti melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik berupa konsep-konsep dan teori yang mendorong Ilmu Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berfokus pada motivasi berprestasi, lingkungan kerja dan kerja sama tim.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu masukan penerapan berupa informasi untuk meningkatkan motivasi berprestasi, lingkungan kerja dan kerja sama tim sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalanbaru.

3. Manfaat Kebijakan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja

dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang masalah dan uraian-uraian pembahasan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori mengenai berbagai macam teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan landasan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diambil yaitu teori tentang pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim. Terdapat juga penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan pengukuran variabel, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas dan terikat serta memberikan sasaran-sasaran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.