

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Suatu elemen penting yang dapat memengaruhi perkembangan perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawan. Produktivitas bisnis atau organisasi dapat mencerminkan kinerja karyawannya. Oleh karenanya, usaha dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta tujuan pengembangan perusahaan, bergantung pada kinerja karyawannya. Dengan kata lain, prestasi kerja para pekerja juga memengaruhi daya saing, prospek, dan keterampilan manajemen krisis perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi prestasi para pegawai harus dilakukan secara berkala sebagai sarana penilaian karyawan dan penyediaan informasi bagi perusahaan agar kinerja perusahaan dapat senantiasa berkembang seiring dengan berjalannya waktu.

Dalam rangka mengupayakan agar tercapai derajat kesehatan masyarakat yang maksimal, UPTD PUSKESMAS AWAAI sebagai organisasi pelayanan kesehatan mengoordinasikan prakarsa kesehatan masyarakat dan prakarsa kesehatan individu primer dengan lebih menitikberatkan pada upaya preventif dan promotif. Secara umum, UPTD AWAAI wajib memberi layanan yang bersifat preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif melalui upaya kesehatan perorangan (UKP) atau upaya kesehatan masyarakat (UKM) melalui Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Utara, yang implementasinya dilakukan oleh UPTD AWAAI sebagai salah satu sub unit pelayanan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Utara.

Inisiatif kesehatan UPT PUSKESMAS AWAAI dibagi menjadi dua kategori: mengupayakan adanya kesehatan perorangan dan mengupayakan kesehatan masyarakat. Inisiatif kesehatan masyarakat yang penting meliputi layanan gizi, layanan pencegahan dan pengendalian penyakit, layanan maternitas, anak, dan keluarga berencana, layanan kesehatan lingkungan, dan layanan promosi kesehatan. Pengembangan upaya kesehatan masyarakat disesuaikan dengan potensi sumber daya di puskesmas serta pentingnya masalah kesehatan di wilayah kerjanya. Selain itu, tergantung pada kebutuhan pasien, upaya kesehatan perorangan meliputi perawatan inap, perawatan jalan, gawat darurat, satu hari, perawatan di rumah, dan perawatan rawat inap.

UPTD PUSKESMAS AWAAI menggunakan Sistem Pencatatan dan Pelaporan Puskesmas Terpadu (SP2TP) untuk menjamin akuntabilitas layanan.

Puskesmas harus secara berkala mengumpulkan data transaksi layanan untuk layanan UKP dan UKM melalui SP2TP. Melalui berbagai program, mereka harus menyampaikan pelaporan setiap bulannya ke Dinkes setempat dengan menggunakan format LB1 (laporan bulanan 1), yang mencakup informasi komorbiditas penyakit; LB2 mencakup informasi penggunaan obat dan pencatatan; dan LB3 dan LB4 memberikan rincian lebih lanjut tentang kegiatan puskesmas.

Akan tetapi akhir-akhir ini ditemukan adanya indikasi prestasi kerja para di beberapa instansi kesehatan masyarakat menurun yang kemungkinan disebabkan menurunnya motivasi dan budaya organisasi terutama disaat pandemi di UPTD PUSKESMAS AWAAI. Motivasi setiap orang pada saat ini untuk bekerja dapat dikatakan amat minim dikarenakan rasa takut terpapar virus, dan begitu juga dengan penerapan nilai-nilai budaya organisasi sangat menurun dimana setiap orang diwajibkan untuk sosial distancing, sehingga nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman untuk melayani dalam mengerjakan tugas tidak bisa sepenuhnya diterapkan. Pada saat karyawan kehilangan keyakinannya terhadap kemampuan perusahaan dalam memenuhi apa yang mereka butuhkan, maka tentu saja itu akan mengakibatkan turun atau hilangnya

motivasi mereka dalam bekerja. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi para kepala puskesmas UPTD PUSKESMAS AWAAI dan pimpinan lainnya dalam unit kesehatan masyarakat.

Akan tetapi elemen paling mendasar yang mendorong terjadinya peningkatan etos kerja dan budaya organisasi pada prestasi kerja para pegawai, khususnya di UPTD PUSKESMAS AWAAI, adalah kemampuan pemimpin untuk meyakinkan anggota staf bahwa organisasi yang mereka awasi dapat memenuhi kebutuhan profesional dan pribadi mereka.

Sebagaimana telah disinggung di awal, unsur lainnya yang bisa memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja para karyawan (selain motivasi) adalah budaya organisasi. Sutrisno (2018) menegaskan budaya perusahaan adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat yang memiliki kekuatan untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semangat inilah yang hendaknya diperjuangkan secara mendalam secara bersama-sama oleh mayoritas para pegawai di perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat.

Sehingga dalam hal ini penulis tertarik untuk memahami sampai sejauh mana terdapat korelasi antara motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan yaitu dengan mengadakan riset di UPTD Puskesmas Awaai. Instansi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat. berlokasi di Jl Gunungsitoli Tuhemberua No.Km 20, Hilimbosi, Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara, Sumatera Utara .

Atas dasar uraian-uraian di atas maka itu menjadi motivasi penulis dalam melakukan riset ini dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPT PUSKESMAS AWAAI.**

B. Perumusan Masalah

Yaitu:

1. Adakah korelasi antara motivasi dengan prestasi kerja para pekerja pada UPTD PUSKESMAS AWAAI ?
2. Adakah korelasi antara budaya organisasi dengan prestasi kerja para

pekerja pada UPTD PUSKESMAS AWAAI?

3. Bagaimana korelasi yang terjadi antara motivasi dan budaya organisasi pada prestasi kerja para pekerja di UPTD PUSKESMAS AWAAI?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan riset ini untuk :

1. Guna memahami korelasi yang terjadi diantara motivasi dan prestasi kerja para pegawai pada UPTD Puskesmas Awaai.
2. Guna memahami korelasi yang terjadi diantara budaya organisasi dan prestasi kerja para pekerja di UPTD Puskesmas Awaai .
3. Guna memahami korelasi yang terjadi diantara motivasi dan budaya organisasi dengan prestasi kerja para pekerja di UPTD Puskesmas Perawatan Plus Awaai.

D. Manfaat Penelitian

Yaitu:

1. Bagi UPT Puskesmas Awaai, diharapkan riset ini dapat menambah wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan etos kerja karyawan dan mengembangkan budaya organisasi serta prestasi kerja para pekerjanya.
2. Bagi penulis, agar dapat memperluas wawasan pemahaman penulis khususnya tentang Peranan Motivasi dan Budaya Organisasi.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Pada riset ini penulis melakukan pengamatan tentang hubungan motivasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja para pekerja di UPTD Puskesmas Perawatan Plus Awaai

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Di sini penulis membahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II URAIAN TEORI

Bagian ini membahas teori umum tentang motivasi, budaya organisasi, dan kinerja. Bagian ini juga mengidentifikasi penelitian sebelumnya, kerangka konseptual, dan indikator untuk setiap variabel yang akan diperiksa. Berdasarkan variabel yang telah diidentifikasi oleh peneliti, hipotesis penelitian kemudian dikembangkan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi pembahasan tentang metodologi yang dipakai penulis saat melakukan riset ini, yaitu terdiri dari unsur-unsur penelitian dan definisi operasional, penetapan sampel, jenis, dan sumber data dan metodologi pengumpulan data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai perusahaan yang akan diteliti beserta karakter dari para responden yang digunakan sebagai contoh pada riset ini dan juga data pengujiannya yang meliputi uji validitas, reliabilitas, determinasi, parsial dan simultan yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 23. Kemudian masing-masing hasil pengujian tersebut akan diuraikan.

BAB V PENUTUP

Di sini penulis menyimpulkan terhadap keseluruhan rangkuman dari hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya serta juga penulis mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat berguna para pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis di kemudian hari.