

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

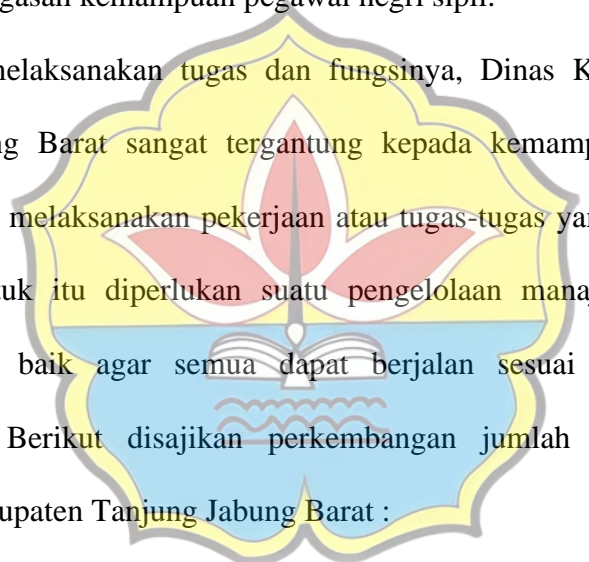
Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Hasibuan, 2016:16). Jika seorang pemimpin mampu secara baik merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi serta segala sumber daya yang ada di dalamnya, maka tujuan dari organisasi akan mudah tercapai.

Manajemen Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Perkembangan suatu instansi sangat berkaitan dengan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan suatu investasi yang sangat penting karena didasarkan pada konsep bahwa manusia mempunyai nilai khusus yang sangat menentukan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2).

Dalam organisasi pemerintahan, tuntutan akan pelayanan menjadi semakin besar bersamaan dengan perkembangan masyarakat. Pemerintah merupakan suatu

system dimana bagian yang satu dan yang lain saling beriteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pemerintahan. Sumber daya manusia adalah manusia dapat berfikir untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dalam pekerjaannya. Pada setiap organisasi ingin memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain. Untuk menciptakan kualitas sumber daya yang unggul maka diperlukan pelatihan dan pengembangan pegawai agar dapat mengasah kemampuan pegawai negeri sipil.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat sangat tergantung kepada kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik agar semua dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Berikut disajikan perkembangan jumlah kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat :



**Tabel 1.1**

**Perkembangan Jumlah Pegawai Pada Dinas Kesehatan  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2018-2022**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
1	2018	67	-
2	2019	69	2,99
3	2020	70	1,45

4	2021	76	8,57
5	2022	80	5,26

*Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjabbar (2023)*

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah pegawai ini merupakan salah satu upaya Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk memberikan kinerja maksimal. Terutama di masa pandemic saat ini, dimana Dinas Kesehatan sering kali disorot untuk dituntut bekerja secara maksimal dalam mengatasi pandemic yang tak kunjung usai hingga saat ini.

Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sehingga, memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Handoko, 2011:23). Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan organisasi dalam kondisi kinerja yang belum maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Namun

sebaliknya apabila kinerja anggota organisasi rendah akan menyebabkan organisasi tersebut sulit mewujudkan tujuan yang ingin dicapainya, bahkan lebih jauh akan menyebabkan berdampak negative terhadap organisasi dan sebagainya.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada individu yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, melainkan juga pada keseluruhan kerja atau kegiatan yang dilakukan orang dalam organisasi. Dari aspek organisasional, kinerja lebih dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi (perusahaan). Lingkup kajian kinerja tidak lagi melihat peran individu tetapi lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok fungsional perusahaan maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit-unit kerja yang ada (Siagian, 2012:67).

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi jika tidak memiliki kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, kurang maksimalnya kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat berkaitan dengan pegawai yang kurang mampu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan, menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, serta kurang memiliki komitmen tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Untuk mendukung hasil pengamatan awal tersebut, maka disini penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan angket kepada 16 orang pegawai.

Penggunaan sampel 16 orang pegawai ini atas dasar pertimbangan teori yang di kemukakan oleh Riduwan dan Kuncoro (2013) yang menyatakan bahwa penggunaan sampel untuk melakukan survey awal sebaiknya 10 hingga 20 persen dari jumlah sampel yang telah di tentukan. Adapun hasil dari survey awal yang dilakukan terangkum dalam table berikut:

**Tabel 1.2**  
Survey Awal Penelitian Kinerja Pegawai  
Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jlh
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.	0	3	9	4	0	16
2	Saya selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	0	4	10	2	0	16
3	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.	0	4	10	2	0	16
4	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien	0	5	10	1	0	16
5	Saya mempunyai komitmen untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	0	3	9	4	0	16
<b>Rata-Rata Jawaban</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>16</b>
<b>Persentase Jawaban</b>		<b>0</b>	<b>24</b>	<b>60</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2023.*

Berdasarkan hasil dari sebaran angket yang diberikan kepada 16 orang pegawai dari 5 butir pernyataan yang diajukan mewakili lima dimensi kinerja sebagai pengamatan awal, diketahui bahwa Sebagian besar responden memberikan jawaban cukup setuju atas pernyataan yang diberikan yaitu sebanyak 60 persen dari 16 orang responden, 24 persen menyatakan tidak setuju, dan hanya 16 persen saja yang meyakini setuju. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat memberikan

gambaran bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dikategorikan memiliki kinerja yang kurang maksimal.

Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen untuk mengenali dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor-faktor penyebabnya maupun dari segi faktor-faktor akibatnya (Mangkunegara, 2017:68).

Secara teori terdapat banyak sekali faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa saja bersumber dari lingkungan (termasuk organisasi) maupun faktor-faktor yang berasal dari dalam diri pegawai sendiri (Mangkunegara, 2017:69). Dimana diantara dua faktor tersebut menurut Mangkunegara (2017:69) faktor yang berasal dari dalam diri pegawai merupakan faktor sentral dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana salah satu faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yaitu berkaitan dengan budaya kerja.

Hal ini dikemukakan oleh Widhaswara, Hakimah, dan Sardanto (2017:3) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa penerapan budaya kerja (tingginya tingkat kedisiplinan Karyawan, dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Peningkatan kinerja pegawai pada dasarnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja yang dihasilkan dalam proses dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal tentunya pegawai

harus memiliki nilai-nilai dan perilaku yang baik yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya kerja dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2011:174).

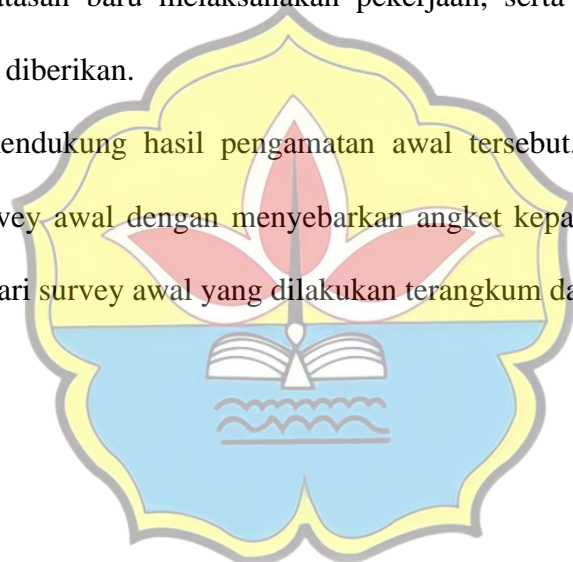
Pada dasarnya budaya kerja berbeda antara organisasi, karna budaya kerja pada dasarnya terbentuk dari kebiasaan seseorang dalam bekerja. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Kurang baiknya budaya kerja yang ada pada suatu organisasi umumnya dapat terlihat dari sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan aktifitasnya seperti



bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya (Triguno, 2013:139). Hal inilah yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, berdasarkan pengamatan yang dilakukan, lemahnya budaya kerja yang ada saat ini akibat dari kurang telitinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang diberikan, kurang memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, kurang giat dalam bekerja dan harus menunggu perintah dari atasan baru melaksanakan pekerjaan, serta suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.

Untuk mendukung hasil pengamatan awal tersebut, maka disini penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan angket kepada 16 orang pegawai. Adapun hasil dari survey awal yang dilakukan terangkum dalam table berikut:



**Tabel 1.3**  
Survey Awal Penelitian Budaya Kerja Pegawai  
Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jlh
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	0	5	9	2	0	<b>16</b>
2	Memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0	4	10	2	0	<b>16</b>
3	Senantiasa selalu giat dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan	0	3	11	2	0	<b>16</b>



4	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.	0	5	11	0	0	<b>16</b>
5	Memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya	0	4	9	3	0	<b>16</b>
<b>Rata-Rata Jawaban</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>16</b>
<b>Persentase Jawaban</b>		<b>0</b>	<b>26</b>	<b>63</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2023.*

Berdasarkan hasil survey terkait budaya kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban cukup setuju atas pernyataan yang diberikan yaitu sebanyak 63 persen dari 16 orang responden, 26 persen menyatakan tidak setuju, dan hanya 11 persen saja yang menyatakan setuju. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat memberikan gambaran bahwa budaya kerja yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dikategorikan memiliki budaya yang kurang baik.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, produktif, efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh masing-masing organisasi.

Melaksanakan budaya kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti

kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti disiplin dalam bekerja, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, saling menghargai dengan sesama rekan kerja, serta mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja sehingga akan mampu menghasilkan suatu pekerjaan dengan optimal. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut mampu memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi (Arianto, 2013:24). Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, maka hasil kinerja yang diberikanpun akan lebih optimal.

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Wibowo (2017:192) menyatakan kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Rivai dan Sagala (2019:245) kinerja (*performance*) adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Penelitian ini disalah satu Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada instansi tersebut sangat berpengaruh terhadap tujuan pelaksanaan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan. Hal ini bisa dilihat dari tingkat pencapaian kinerja Pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dicapai.

Fenomena yang ada dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, menunjukkan bahwa manajemen kerja yang diterapkan oleh instansi untuk mengetahui pencapaian kinerja pelayanan terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

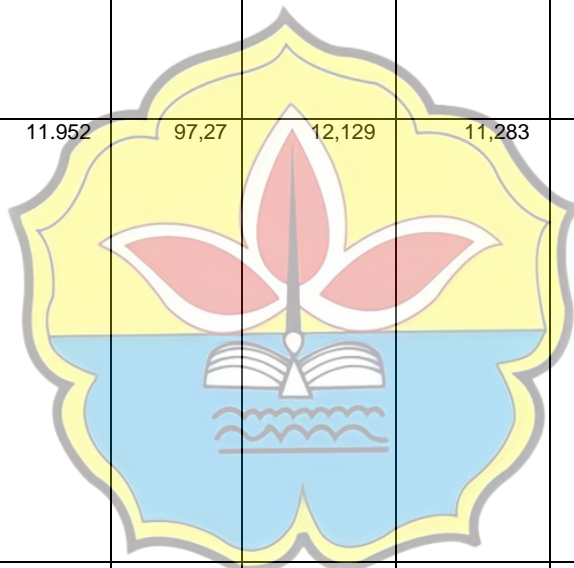
Salah satu indikator pengukuran kinerja adalah dengan cara pengukuran apakah tercapai atau tidaknya target kinerja pelayanan dengan realisasinya. Kinerja Dinas Kesehatan secara khusus dapat dilihat melalui capaian beberapa indikator yang perkembangannya disajikan tiap 5 tahun:

Tabel 1.4

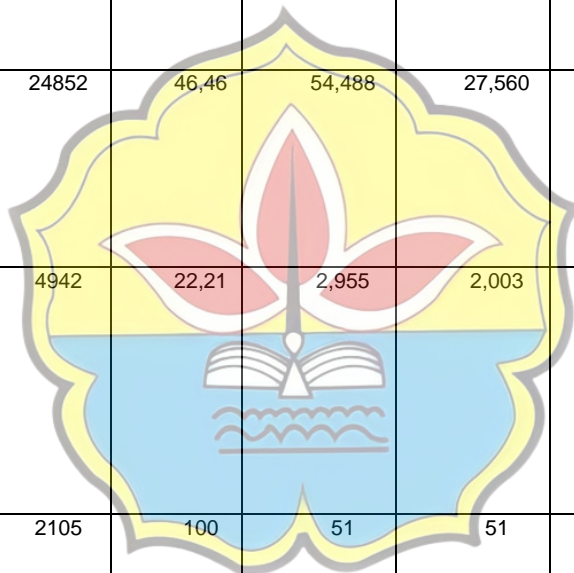
Pencapaian kinerja Pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2018-2022

No	Indikator	2018			2019			2020			2021			2022	
		T (Org)	R (Org)	R (%)	T (Org)	R (Org)	R (%)	T (Org)	R (Org)	R (%)	T (Org)	R (Org)	R (%)	T (Org)	R (Org)
1	Cakupan ibu hamil mendapatkan pelayanan antenatal (K4) sesuai standar	7049	6498	92,18	7030	6272	89,22	7011	6308	89,97	6988	6539	93,57	6964	5875
2	Cakupan ibu bersalin mendapatkan pelayanan persalinan sesuai standar	6728	5888	87,51	6711	3076	45,84	6693	3983	59,51	6671	5065	75,93	6648	4841
3	Cakupan bayi baru lahir mendapatkan	6047	5711	94,44	6039	5671	93,91	6007	5858	97,52	6353	6134	96,55	6331	5528

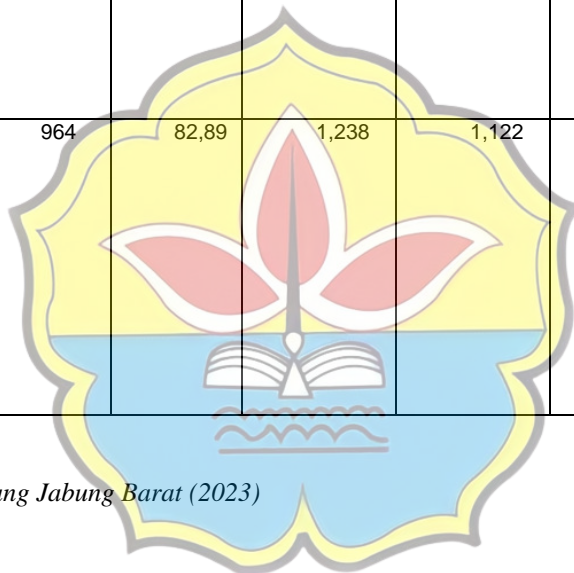
	pelayanan kesehatan sesuai standar														
4	Cakupan balita mendapatkan pelayanan sesuai standar	25.009	21.053	84,18	31.024	25.500	82,19	30.999	26.382	85,11	24.938	22.797	91,41	24.896	21.510
5	Cakupan anak pada usia pendidikan dasar mendapatkan skrining kesehatan sesuai standar	6499	6412	98,66	12.287	11.952	97,27	12.129	11.283	93,02	12.160	11.706	52,15	55.069	10.563
6	Cakupan pelayanan pada Usia	57.027	47.811	83,44	217.912	182,813	83,89	106,380	108,283	99,94	216.706	113.003	52,15	220.988	84.289



	Produktif (15-59 tahun)														
7	Cakupan pelayanan pada Usia Lanjut (>0 tahun Keatas)	-	-	-	28.388	12707	44,76	22,973	15,559	67,73	31.973	14.920	46,66	25.983	9456
8	Cakupan pelayanan penderita hipertensi	-	-	-	53.491	24852	46,46	54,488	27,560	50,58	52.339	16.548	50,72	71.158	28.969
9	Cakupan pelayanan kesehatan diabetes melitus	-	-	-	22.254	4942	22,21	2,955	2,003	67,78	3005	3010	100,17	4420	3302
10	Cakupan pelayanan Kesehatan Orang dengan Gangguan	-	-	-	2105	2105	100	51	51	(100)	335	337	100,6	384	377



	Jiwa (ODGJ) berat														
11	Cakupan pelayanan kesehatan orang dengan Tuberkulosis (TB)	507	218	43	357	357	100	706	706	100	5263	2448	46,51	3061	1595
12	Cakupan Pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi HIV	-	-	-	1163	964	82,89	1,238	1,122	90,63	8904	4971	55,83	6837	4799



*Note: T = Target; R = Realisasi*

*Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat (2023)*



Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil pencapaian kinerja pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat target yang ditentukan belum mencapai 100% dan realisasinya belum sepenuhnya mencapai target yang ditentukan. Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum optimal dilihat dari masih adanya target yang belum tercapai. Fenomena yang ada seharusnya dengan sumber daya yang profesional seharusnya target kinerja akan tercapai.

Berangkat dari fenomena yang telah dikemukakan, maka menimbulkan ketertarikan penulis untuk mengangkat topik ini menjadi suatu kajian empirik dengan judul *“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat”*.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir mengalami peningkatan. Namun peningkatan jumlah pegawai ini tidak diikuti dengan semakin meningkatnya realisasi kerja pegawai seperti yang tertuang pada Tabel 2 Pencapaian kinerja Pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2018-2022.
2. Pegawai kurang mampu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan, menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, serta

kurang memiliki komitmen tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

3. Kurang telitinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang diberikan, kurang memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan;
4. Pegawai kurang giat dalam bekerja dan harus menunggu perintah dari atasan baru melaksanakan pekerjaan;
5. Pegawai suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan;
6. Pencapaian kinerja pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat target yang ditentukan belum mencapai 100% dan realisasinya belum sepenuhnya mencapai target yang ditentukan.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Untuk menjawab masalah pokok dari penelitian ini maka diajukan pendekatan yang relevan, yaitu dengan melakukan pengujian secara parsial budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pertimbangan di atas, maka diajukan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran budaya kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan budaya kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi terkait, penulis sendiri maupun pihak lain.

#### **1.5.1. Bagi Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap budaya kerja, karena faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **1.5.2. Bagi Penulis**

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

#### **1.5.3. Bagi Pihak Lain**

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

