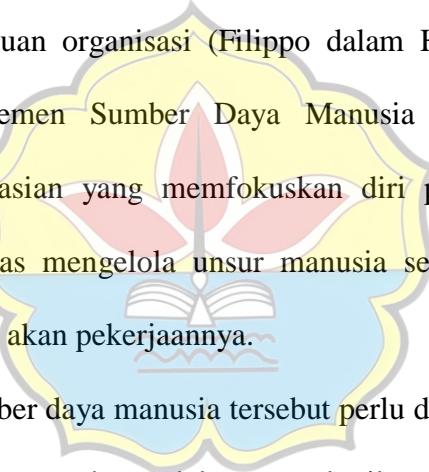


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi (Filippo dalam Hasibuan 2017). Menurut Umar (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.



Manajemen sumber daya manusia tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan pelayanan dan kepuasan maksimal kepada masyarakat, untuk itu maka dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan handal. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal adalah dengan diusahakannya suatu cara dalam meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan atau organisasi tersebut dapat mencapai target yang telah direncanakan.

Pegawai bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal

atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (*human resources*), yaitu modal manusia (*human capital*). Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban). Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Kualitas SDM kesehatan di puskesmas masih beragam, dengan beberapa puskesmas memiliki tenaga yang kurang terlatih atau tidak memiliki keahlian khusus yang diperlukan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan reguler, pendidikan lanjutan, atau akses terhadap sumber daya yang memadai.

Banyak puskesmas, terutama di daerah 3T, mengalami kekurangan tenaga kesehatan, baik dokter, perawat, bidan, maupun tenaga kesehatan lainnya. Distribusi SDM juga belum merata, sehingga beberapa puskesmas memiliki kelebihan tenaga, sementara yang lain mengalami defisit.

Manajemen SDM di puskesmas masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal penempatan kerja, pengembangan karir, dan pemberian insentif. Perlu ada kebijakan SDM yang lebih baik, serta evaluasi yang komprehensif terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan.

Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas (Sulaeman, 2009).

Sebagai lembaga kesehatan yang bermisi meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, Puskesmas ini telah berperan dalam memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Kepercayaan yang diberikan masyarakat dan pemerintah terhadap Puskesmas tersebut adalah sebuah kehormatan sekaligus amanat dan tugas berat yang harus dipikul dengan sungguh-sungguh dan hati penuh keikhlasan, lebih-lebih dengan perkembangan ilmu dan teknologi dalam bidang kesehatan maka Puskesmas ini dituntut lebih keras lagi berusaha dan meningkatkan profesionalisme dalam bekerja khususnya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada para pasiennya.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi. Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi tepatnya di Jln. Lingkar Selatan, Kecamatan Jambi Selatan, Kota Jambi merupakan salah satu pelayanan kesehatan di Kota Jambi. Berikut jumlah pegawai Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Puskesmas Pall Merah II
Kota Jambi Tahun 2020-2024

| Tahun | Jumlah Pegawai | Perkembangan (%) |
|-------|----------------|------------------|
| 2020 | 35 | - |
| 2021 | 37 | 5,71 |
| 2022 | 33 | (10,81) |
| 2023 | 38 | 15,15 |
| 2024 | 41 | 7,89 |

Sumber: Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah pegawai pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi mengalami fluktuasi dengan trend meningkat, hal tersebut dikarenakan puskesmas sangat bermanfaat bagi pelayanan kesehatan dan berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan masyarakat pada tingkat pertama. Perkembangan rata-rata jumlah pegawai puskesmas Pall Merah II Kota Jambi terendah terjadi pada tahun 2022 yaitu menurun sebesar 10,81%. Sedangkan perkembangan rata-rata tertinggi terjadi pada tahun 2023 sebesar 15,15%.

Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan harus juga didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja sendiri itu adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melakukan proses produksi tersebut.

Perusahaan atau Organisasi harus bisa menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar mampu memancing karyawan untuk bekerja dengan produktif, penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang di lakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan menggunakan waktu kerja secara efektif namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai / tenaga kesehatan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai (Mardiana, 2011).

Menurut Sedarmayanti (2011:21) mengatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat ~~disekitar~~ tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu untuk pertama lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi dan sebagainya yang kedua yaitu lingkungan umum atau lingkungan perantara yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti temperatur, suhu udara, pencahayaan dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja fisik di puskesmas juga sangat penting karena puskesmas adalah garda terdepan pelayanan kesehatan masyarakat. Puskesmas harus memiliki lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kinerja pegawai agar pelayanan yang diberikan optimal. Berikut data lingkungan kerja fisik Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi:

Tabel 1.2
Data Lingkungan Kerja Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi Tahun 2024

| No | Sarana dan Prasarana | Kebutuhan (Unit) | Tersedia (Unit) | Kondisi | | Percentase (%) |
|----|------------------------------|---------------------|--------------------|---------|-------|-------------------|
| | | | | Baik | Tidak | |
| 1 | Ruang Kerja | 15 | 14 | 14 | 1 | 93,33 |
| 2 | Ruang Tunggu | 1 | 1 | 1 | - | 100,00 |
| 3 | Ruang Periksa | 1 | 1 | 1 | - | 100,00 |
| 4 | Toilet | 3 | 3 | 2 | 1 | 66,66 |
| 5 | Sumber daya listrik cadangan | - | ✓ | - | - | 100,00 |
| 6 | Peralatan medis | - | ✓ | - | - | 100,00 |
| 7 | Laboratorium | 1 | 1 | 1 | - | 100,00 |
| 8 | AC | 8 | 8 | 6 | 2 | 75,00 |
| 9 | Kursi | 45 | 42 | 42 | 3 | 93,33 |
| 10 | Komputer | 5 | 4 | 4 | 1 | 80,00 |
| 11 | Printer | 3 | 3 | 3 | - | 100 |
| 12 | Penerangan | - | 40 | - | - | 100 |
| 13 | Ventilasi | 30 | 30 | 30 | - | 100 |
| 14 | Tempat parkir | - | 1 | - | - | 100 |

Sumber: Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di lihat lingkungan kerja pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi dapat di anggap memiliki kondisi lingkungan kerja yang cukup baik mulai dari tersedianya ruang kerja, ruang tunggu dan ruang periksa, namun masih terdapat beberapa aspek yang harus di tingkatkan agar lebih meningkatkan kualitas pelayanan yang di berikan pada masyarakat salah satu aspek yang memerlukan perhatian lebih adalah toilet karena sering kurangnya air terdapat pula toilet yang tidak dapat digunakan, selain itu kurangnya computer 1, kurangnya kursi dan pendingin ruangan membuat pegawai bekerja kurang maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah budaya organisasi (Hassel, 2010). Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi (Suhendi dan Anggara, 2012). Organisasi dengan budaya yang kuat membuat

individu memiliki kecenderungan untuk mengikuti arah dan target tertentu. Oleh karena itu budaya diharapkan memberikan kontribusi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

Budaya organisasi menjadi efektif bila mampu mendukung misi, tujuan dan strategi organisasi. Budaya yang konsisten dengan strategi dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam organisasi. Budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal maka budaya organisasi yang kuat harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen (Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2011). Pembentahan kinerja pegawai negeri haruslah berorientasi terhadap Pembentahan budaya kerja, sehingga akan tercipta aparatur pemerintah yang professional dan produktif. Agar berfungsi secara optimal budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2013). Secara tidak langsung tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Apalagi sebagai orang baru supaya dapat diterima di lingkungan tempat kerja haruslah berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu.

Dalam suatu organisasi, sukses berbasis perubahan tidak mudah terjadi kecuali tersedia budaya organisasi sebagai penggerak dan pengendali perubahan. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pemuat maksa dan kendala yang

memandu sikap dan perilaku anggotanya, serta aturan set permainan. Agar berfungsi secara optimal budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Budaya organisasi menurut pandangan ini memberikan desain konseptual yang berisi standar untuk mengambil suatu keputusan mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya (Sutrisno, 2013). Jadi budaya organisasi benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

Nilai-nilai budaya itu sebenarnya tidak tampak, tetapi kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja karyawannya (Hasibuan, 2014). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Berubahnya perilaku individu secara luas berdasarkan Budaya Organisasi dan tata nilai yang dianut, akan menyatukan bagi pandangan para anggotanya dan mengakibatkan terjadinya implementasi perubahan budaya. Dalam prakteknya, seringkali dilupakan fungsi dan peran tata nilai (*values*) para individu dan keyakinan (*beliefs*) sebagai dimensi atau faktor yang mendasari. Organisasi dengan budaya yang kuat membuat individu memiliki kecenderungan untuk mengikuti arah dan target tertentu. Berikut budaya organisasi pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi dalam 5 tahun

terakhir:

Tabel 1.3
Budaya Kerja Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi Tahun 2024

| No | Budaya Kerja | Keterangan |
|----|------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1 | 5 S | Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun |
| 2 | Efisien | Pelayanan yang efektif dan efisien |
| 3 | Mampu | Mampu menjawab kebutuhan masyarakat |
| 3 | Profesional | Profesional dalam menjalankan kewajiban untuk masyarakat |
| 4 | Akurat | Akurat dalam menjalankan kewajiban dalam pelayanan kesehatan |
| 5 | Tulus dan Ikhlas | Dengan hati yang tulus dan Ikhlas dalam melayani masyarakat |

Sumber: Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.3 dapat di lihat bahwa budaya kerja Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi berorientasi dalam melayani masyarakat dengan pendekatan 5 S, senyum salam, sapa, sopan, santun, yang melayani dengan efisien profesional akurat, tulus dan ikhlas, hal ini sesuai dengan prinsip puskesmas yaitu pradigma sehat, pertanggungjawaban masyarakat, kemandirian masyarakat, keterpaduan dan kesinambungan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:184), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:187), disiplin adalah suatu bentuk ketataan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2011:189). Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat,

saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja baik.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2013:291). Sedangkan pendapat dari Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan manaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pegawai Puskesmas umumnya bekerja lima hari dalam seminggu, yaitu dari Senin-Jumat. Jam operasional Puskesmas dapat bervariasi tergantung wilayah, untuk Puskesmas Pall Merah Kota Jambi dibuka mulai pukul 07.30 atau 08.00 hingga 14.00 atau 15.00. Hari Sabtu Sabtu buka Pukul 08.00 hingga jam 12.00

Berikut ini Absensi pegawai Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi dalam kurun 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Absensi Pegawai Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi

| Tahun | Jumlah Pegawai | Hari Kerja / Tahun | Absensi | | | | Persentase Absensi (%) |
|-------|----------------|--------------------|---------|------|------------------|-----------|------------------------|
| | | | Sakit | Izin | Tanpa Keterangan | Terlambat | |
| 2020 | 35 | 288 | 7 | 7 | 9 | 5 | 9,72 |
| 2021 | 37 | 288 | 10 | 5 | 7 | 6 | 9,72 |
| 2022 | 33 | 288 | 6 | 9 | 12 | 4 | 10,76 |

| | | | | | | | |
|------|----|-----|---|---|---|---|------|
| 2023 | 38 | 288 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5,90 |
| 2024 | 41 | 288 | 6 | 4 | 4 | 3 | 5,90 |

Sumber: Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa absensi pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir, selama tahun 2020, 7 pegawai yang sakit, 7 pegawai yang izin 9 pegawai tanpa keterangan dan 5 pegawai yang datang terlambat dengan persentase absensi sebesar 9,72%, selama tahun 2021, 10 pegawai yang sakit, 5 pegawai yang izin 7 pegawai tanpa keterangan dan 6 pegawai yang datang terlambat dengan persentase absensi sebesar 9,72%, tahun 2022 absensi karyawan meningkat menjadi 6 pegawai yang sakit, 9 pegawai yang izin 12 pegawai tanpa keterangan dan 4 pegawai yang datang terlambat dengan persentase sebesar 10,76%, tahun 2023 absensi karyawan mengalami penurunan menjadi 5 pegawai yang sakit, 5 pegawai yang izin 5 pegawai tanpa keterangan dan 2 pegawai yang datang terlambat dengan persentase absensi sebesar 5,90%, dan selama tahun 2024, 6 pegawai yang sakit, 4 pegawai yang izin 4 pegawai tanpa keterangan dan 3 pegawai yang datang terlambat dengan persentase 5,90%.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan

pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010).

Handoko (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro (Tika, 2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2013), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi

pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.



Tabel 1.5
Kinerja Pegawai Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi

| Kinerja | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| | Target (frekue nsi) | Realisasi (frekuensi) | Persentase (%) |
| Kunjungan Rawat Jalan | 600 | 590 | 98,33 | 600 | 600 | 100,00 | 600 | 615 | 102,50 | 600 | 630 | 105,00 | 600 | 655 | 109,17 |
| Penyuluhan Kesehatan | 12 | 10 | 83,33 | 12 | 13 | 108,33 | 12 | 13 | 108,33 | 12 | 14 | 116,67 | 12 | 17 | 141,67 |
| Peningkatan status kesehatan dan gizi masyarakat | 24 | 20 | 83,33 | 24 | 24 | 10,00 | 24 | 26 | 108,33 | 24 | 28 | 116,67 | 24 | 30 | 125,00 |
| Pengendalian penyakit menular | 48 | 40 | 83,33 | 48 | 43 | 89,53 | 48 | 47 | 97,92 | 48 | 49 | 102,08 | 48 | 54 | 112,50 |
| Pemerataan dan mutu pelayanan kesehatan | 48 | 44 | 91,67 | 48 | 46 | 95,83 | 48 | 48 | 100,00 | 48 | 50 | 104,17 | 48 | 54 | 112,50 |
| Peningakatan pelindungan finansial, ketersediaan, penyebaran dan mutu obat serta sumber daya kesehatan yang memenuhi sasaran | 48 | 45 | 93,75 | 48 | 48 | 100,00 | 48 | 50 | 104,17 | 48 | 52 | 108,33 | 48 | 55 | 114,58 |

Sumber: Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.5 dapat di lihat kinerja pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi dalam 5 tahun terahir, yaitu kunjungan rawat jalan, penyuluhan, peningkatan status kesehatan dan gizi masyarakat, pengendalian penyakit menular, pemerataan dan mutu pelayanan kesehatan, peningkatan perlindungan finansial, ketersediaan penyebaran dan mutu obat serta sumber daya kesehatan yang memenuhi sasaran.

Dari fenomena-fenomena yang saling bertolak belakang dan dari data kinerja, data jumlah pegawai, data lingkungan kerja budaya organisasi dan disiplin kerja yang ada pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi diatas terbukti masih ada masalah dalam kinerja karyawan. Berdasarkan Pada Uraian Latar Belakang Diatas Maka Peneliti Akan Mengadakan Penelitian Dengan Judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawa Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Perkembangan jumlah pegawai pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir mengalami peningkatan, tetapi tidak diikuti dengan peningkatan kinerja.
2. Kurang terpenuhinya fasilitas lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi seperti ruangan yang kurang memadai, dan sejumlah kursi dan computer yang sudah tidak berfungsi atau rusak.

3. Budaya organisasi yang tidak mengalami perubahan selama 5 tahun terakhir
4. Masih terdapat pegawai yang terlambat dan yang tidak ada keterangan pada absensi pegawai pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi
5. Kinerja pegawai pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir masih belum mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik, budaya organisasi disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja fisik, budaya organisasi disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Puskesmas Pall Merah II Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari sisi akademis, bagi penulis menambah dan memperdalam pengetahuan penulis khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia yang didapat selama kuliah maupun selama praktek di lapangan dalam rangka penulisan proposal ini, dan juga hasil ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama yang mengkaji topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

Dapat menjadi masukan bagi puskesmas Pall Merah II Kota Jambi untuk dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan pedoman dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

