

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan, tuntutan akan pelayanan menjadi semakin berkembang. Untuk mencapai tujuannya tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola organisasinya yang dimilikinya untuk membantu mewujudkan tujuan organisasinya. Pemerintahan merupakan system dimana bagian yang satu dan yang lain saling berinteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai suatu tujuan. Untuk itu sumber daya manusia adalah aset yang harus diperhatikan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja lebih baik, sehingga dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan jaman. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi dan dengan kinerja yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan disalah satu Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pengabdian kepada masyarakat, dan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tergantung pada kinerja pegawainya, pentingnya kinerja pegawai tersebut sangat mempengaruhi terhadap tujuan pelaksanaannya, yaitu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam proses pemantauan dan promosi informasi kesehatan dan kebutuhan pelayanan. Hal ini bisa dilihat dari tingkat pencapaian kinerja

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Sementara budaya organisasi, kompensasi, dan *worklife balance* itu adalah motivasi yang diberikan oleh pegawai untuk mencapai tujuannya.

Fenomena yang ada dilingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang diterapkan oleh instansi untuk mengetahui pencapaian kerjanya. Salah satu indikator untuk pengukuran kinerja adalah dengan tercapai atau tidaknya target kinerja pelayanan dengan realisasinya. Pencapaian kinerja Dinas Kesehatan Kinerja Jawa Tengah kurun waktu 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah

Tahun 2016-2018

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi	Target			Realisasi		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
1	Cakupan kunjungan bayi	100%	100%	100%	97,58%	98,68%	98,09%
2	Cakupan balita gizi buruk yang dapat perawatan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Cakupan ASI eksklusif	100%	100%	100%	54,22%	53%	60,79%
4	Cakupan pertolongan persalinan nakes	100%	100%	100%	98%	99%	99,30%
5	Cakupan peserta KB aktif	100%	100%	100%	77,87%	78,91%	99,30%
6	Cakupan Neonatal komplikasi yang ditangani	100%	100%	100%	86,27%	88,34%	85,20%
7	Cakupan UCI des	100%	100%	100%	99,71%	99,94%	99,94%

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, 2019

Berdasarkan table diatas dapat dilihat dari hasil pencapaian kinerja pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah target yang ditentukan sudah mencapai 100% sedangkan realisasinya belum sepenuhnya mencapai 100%. Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah kurang optimal masih adanya target yang belum tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dan profesional budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan di lingkungan kerja. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai untuk menciptakan suatu dorongan yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuannya yang terbaik untuk memfaatkan kesempatan diberikan oleh organisasi. Untuk menerapkan budaya organisasi yang tepat dalam suatu organisasi diperlukan dukungan dan partisipasi anggota lingkungan instansi tersebut. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem nilai, kepercayaan, asumsi atau norma ini telah berlaku sejak lama dan digunakan oleh anggota organisasi sebagai pedoman penyelesaian. Masalah organisasi (Darodjat, 2015). Sebagai sarana pemersatu aktivitas anggota, budaya organisasi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: individu, pengarahan, toleransi, integrasi, kontrol, pola komunikasi, sistem imbalan, dan dukungan manajemen (Tika, 2006).

Faktor penting lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi. Kompensasi dibedakan menjadi dua kategori yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Panggabean (2004), kompensasi finansial adalah kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Selain kompensasi finansial ada juga

kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi nonfinansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai. Kompensasi nonfinansial yaitu berupa pujian dari pimpinan dan fasilitas yang diberikan instansi. Leonardo dan Adreani (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diantara dari kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan kompensasi nonfinansial.

Keseimbangan hubungan kehidupan keluarga dan pekerjaannya disebut dengan *worklife balance*. Guest (2002), menunjukkan bahwa *worklife balance* adalah kemampuan pegawai dalam mengatur kehidupan dan pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja biasanya terjadi antara pegawai dalam lingkungan keluarganya, karena pegawai tidak hanya menuntut pekerjaannya, tetapi juga menuntut kesejahteraan Chaitra, Kumar, & Murthy (2016). Karena itu, instansi dapat melakukan langkah-langkah kebijakan yang tujuannya dalam menyejahterakan pegawainya. Dengan cara memberikannya kesempatan kepada pegawai untuk habiskan waktu dengan keluarga melalui aktivitas yang diadakannya instansi seperti *family gathering*, dan instansi juga bekerja sama dan mendukung pegawainya untuk menyusun strategi dalam membantu tercapainya keseimbangan antara hidup dan pekerjaan merupakan kebutuhan terpenting setiap pegawai yang dapat mempengaruhi emosi dan fokus pada pikiran dan tindakan, sehingga kepuasan semakin tinggi pegawai terhadap *worklife balance* semakin tinggi pula kualitas kinerja pegawai.

Pada penelitian ini menggunakan research gap berupa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nel Arianty (2014), yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Fimce Masambe, dkk (2015) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leonardo & Fransisca Adreani (2015), yang menyatakan bahwa Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Mita Afnita, dkk (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi terbukti tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ischevell Vialara Saina, dkk yang menyatakan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Foanto, dkk (2020) yang menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah)”

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai ?
2. Bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai ?
3. Bagaimana *worklife balance* mempengaruhi kinerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- Bagi Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menganalisa pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan *worklife balance* terhadap kinerja pegawai.

- Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan lain dalam rangka menciptakan kinerja pegawai terkait dengan budaya organisasi, kompensasi dan *worklife balance*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi organisasi untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik terkait dengan budaya organisasi, kompensasi, dan *worklife balance*.