

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas merupakan salah satu pusat pelayanan di bidang jasa kesehatan dan juga sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam sistem kesehatan nasional. Sistem kesehatan tingkat nasional mencakup sistem layanan kesehatan yang tertuju pada setiap puskesmas yang dituntut untuk membantu dalam meningkatkan fasilitas kesehatan dan juga menjadi gambaran atau contoh terlaksananya program kerja Kementerian Kesehatan yang telah di programkan dari pemerintah setempat. Syahara Istaufa Nasution (2020).

Pemerintah memiliki tanggung jawab terhadap pembangunan nasional dan juga terhadap pembangunan kesehatan. Sebagai upaya peningkatan kesehatan masyarakat, pembangunan bidang kesehatan juga memiliki tujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan masyarakat untuk menerapkan serta memiliki pola hidup sehat.

Puskesmas hanya dapat menjalankan pelayanannya dengan bantuan sumber daya manusia (SDM). Karyawan merupakan salah satu SDM yang terlibat dan pelayanan dominan puskesmas. Karena karyawan menghabiskan waktu paling banyak untuk berhubungan dengan pasien dan berinteraksi langsung dengan mereka di berbagai ruang perawatan, kehadiran mereka berdampak signifikan pada semua layanan yang diberikan kepada mereka. Salah satu aset terpenting untuk memajukan Puskesmas juga adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak operasional

perusahaan dan menjadikan segala fasilitas perusahaan tersedia demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan, maka sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting.

Menurut M. Farid Wajdi (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mendorong, dan mengawasi kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pembuangan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi, dan masyarakat. Seleksi, pengembangan, pemanfaatan, dan pemeliharaan sumber daya manusia organisasi adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai tersebut dapat dijadikan tolak ukur kompeten atau tidaknya sumber daya manusia.

Menurut Chen dalam Ahmad et al. (2017), banyak bisnis menggunakan sistem peringkat yang disebut "kinerja karyawan" untuk menentukan seberapa terlatih dan produktif karyawan mereka. Kinerja karyawan diukur dengan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas dan tujuan mereka sesuai dengan standar organisasi, dan pekerjaan mereka dievaluasi berdasarkan seberapa baik kinerja mereka dalam kaitannya dengan standar tersebut. Puskesmas Lembeyan Kabupaten Magetan harus memperhatikan dan mengevaluasi kinerja pegawai di Puskesmas Lembeyan. Evaluasi pekerjaan yang telah ditugaskan adalah aspek lain dari kinerja karyawan.

Mengikuti perkembangan zaman di era modern saat ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendukung kesesuaian yang dibutuhkan, diperlukan

teknologi informasi yang akurat dan terkini disamping peningkatan peralatan. Menurut Samuel (2019), teknologi informasi adalah kombinasi dari teknologi komputerisasi dan interaksi yang akan menghasilkan *software* dan *hardware*.

Pengembangan *software* dan *hardware* ini akan digunakan dalam berbagai cara untuk memproses, menghasilkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi aktivitas data. Metode ini digunakan untuk menghasilkan informasi berkualitas tinggi yang relevan, tepat, dan akurat. Perusahaan menggunakan informasi ini sebagai alat untuk mengurangi kebutuhan pribadi, ketidakpastian, kewajiban pemerintah, dan aktivitas bisnisnya.

Perusahaan pasti memiliki kebutuhan serta tujuan, untuk memenuhi hal tersebut. Di era zaman yang serba cepat ini, segala hal dimudahkan tanpa terkecuali. Begitu juga sebagai upaya pemenuhan kebutuhan serta tujuannya, perusahaan juga dapat memanfaatkan teknologi informasi. Teknologi informasi dapat menghasilkan data yang sangat strategis untuk keperluan pengambilan keputusan. Dengan menggunakan aplikasi absensi yang dapat diakses kapan saja dan dari lokasi mana saja, seperti dengan menerapkan *geo tagging* absensi, instansi yang dijadikan sebagai tolak ukur kinerja pegawai dapat menggunakan teknologi untuk mengetahui keberadaan pegawai saat absen. Penggunaan model absensi *geo tagging* berpotensi mendorong organisasi atau instansi untuk menghemat waktu dan tenaga sekaligus memastikan keamanan. Akan tetapi sistem penerapan absensi *geo tagging* ini dapat juga dimanipulasi dengan menggunakan aplikasi lain. Karyawan di Puskesmas Lembayan diharapkan untuk tidak melakukan manipulasi agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan disiplin. Oleh karena itu, dalam rangka

meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas Lembeyan menerapkan absensi dengan fitur geotag pada tahun 2021 sampai dengan sekarang.

Faktor penting lainnya yang dapat mendorong kinerja karyawan yaitu *hardiness*. *Hardiness*, seperti yang didefinisikan oleh Jannah (2018), adalah ketangguhan individu dalam merespon masalah, dimana individu yang menunjukkan *hardiness* cenderung jarang mengalami stress ketika dihadapkan pada suatu masalah atau tantangan. Dan Menurut Muslimin (2020) Individu dengan tingkat *hardiness* tinggi cenderung memiliki perasaan yang kuat dalam hidupnya, berdedikasi pada pekerjaan mereka, mempercayai orang lain, dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan rintangan.

Sumber daya manusia kadang kala sulit untuk bekerja dengan baik. Ketika datang untuk melakukan pekerjaan mereka, karyawan harus berurusan dengan berbagai masalah dan tantangan. Upaya pegawai Puskesmas Lembeyan untuk mengatasi perubahan dan kesulitan sangat erat kaitannya dengan kebutuhan resiliensi. *Hardiness*, yang merupakan pola sikap dan tindakan yang membantu mengubah keadaan stres menjadi peluang untuk berkembang, merupakan salah satu faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan di Puskesmas Lembeyan harus mempunyai sifat *hardiness* atau kepribadian tangguh dalam menghadapi pekerjaannya dan juga harus belajar menyesuaikan diri dengan budaya organisasi dalam perusahaan.

Norma dan aturan yang unik untuk setiap Puskesmas tercermin dalam perilaku pegawai dan teknis atau alur pelayanan kesehatan, namun aturan tersebut berlaku sama untuk semua pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Budaya dalam suatu organisasi khususnya di Puskesmas memiliki

sistem pemaknaan. Setiap pelayanan kesehatan memiliki sistem makna yang berfungsi sebagai panduan untuk menegakkan aturan yang seragam melalui perilaku karyawan dalam organisasi yang berkembang. Mampu menerapkan ciri khas tersebut merupakan perilaku yang dibutuhkan oleh budaya organisasi.

Di Puskesmas Lembeyan, budaya organisasi juga menjadi perhatian. Suatu kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sehingga menjadi kebiasaan dan juga budaya dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi. Di Puskesmas Lembeyan akan memperkuat nilai dan tujuan organisasi dengan mempertahankan budaya organisasi. Tujuan Puskesmas Lembeyan akan didukung oleh budaya organisasi yang kuat, sedangkan tujuan akan terhalang oleh budaya organisasi yang lemah atau buruk.

Penelitian ini dilaksanakan di puskesmas Lembeyan Kabupaten Magetan. Peneliti mengamati kinerja karyawan di puskesmas lembeyan belum sesuai dengan prosedur yang seharusnya. Seperti yang diketahui dari waktu ke waktu puskesmas lembeyan terus mengalami transformasi untuk terus menjadi lebih baik. Meskipun puskesmas lembeyan terus mengalami tranformasi, namun tidak pada karyawannya. Hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang tidak jujur dalam melakukan absensi dengan cara memanipulasi sistem *geo tagging*, kurang cekatan, dan tidak memanfaatkan pelayanan Puskesmas secara maksimal. Para karyawan seharusnya mampu beradaptasi dengan berbagai perkembangan yang terjadi agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal tersebut penting untuk diperhatikan mengingat puskesmas merupakan tempat bekerja yang mengedepankan segala sesuatunya serba cepat dan tepat.

Mengacu pada pemaparan mengenai latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Puskesmas Kecamatan Lembeyan Kabupaten Magetan. dengan judul “ **PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, HARDINESS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS KECAMATAN LEMBEBAN KABUPATEN MAGETAN** ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Lembeyan Kabupaten Magetan?
2. Bagaimana pengaruh *Hardiness* terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Lembeyan Kabupaten Magetan?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Lembeyan Kabupaten Magetan?
4. Bagaimana pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, *Hardiness*, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Lembeyan Kabupaten Magetan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Lembeyan Kabupaten Magetan.
2. Untuk Mengetahui pengaruh *Hardiness* terhadap Kinerja Karyawan

Puskesmas Kecamatan Lembeyan Kabupaten Magetan.

3. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Lembeyan Kabupaten Magetan.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, *Hardiness*, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Lembeyan Kabupaten Magetan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan memperjelas teori – teori mengenai teknologi informasi, *hardiness* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Serta dapat menjadi bahan informasi dan masukan untuk selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi perusahaan atau instansi untuk mengembangkan perusahaan dan dapat menjadi pengetahuan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan di harap dengan adanya pemahaman tersebut organisasi dapat menemukan cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya.