

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Puskesmas Padangsari Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

ALVIEN FAJHRIN NATA

NIM. 12010110120105

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Alvien Fajhrin Nata
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120105
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen R1

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada Puskesmas
Padangsari Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 28 September 2016

Dosen Pembimbing,

(Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.)

NIP. 197004251997021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Alvien Fajhrin Nata

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120105

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen R1

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Puskesmas Padangsari Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal2016

Tim Penguji

1. (.....)

2. (.....)

3. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Alvien Fajhrin Nata, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Puskesmas Padangsari Semarang) adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 28September 2016

Yang membuat pernyataan

(Alvien Fajhrin Nata)

NIM : 12010110120105

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Padangsari Semarang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 36 karyawan Puskesmas Padangsari Semarang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 23. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan *product moment*, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Padangsari. Kemudian terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Padangsari. Sedangkan kinerja karyawan di Puskesmas Padangsari dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja sebesar 70,4% dan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci : budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, stres kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The research aims to examine and analyze the influence of organizational culture, physical work environment, and job stress toward performance of employee in Padangsari health center. Data were collected through questionnaires and implemented to 36 employees of the health center Padangsari. Analysis of data in this research using the help of SPSS version 23. A sampling technique uses a census method and data test technique is used within the research includes validity test by product moment, reliability test with cronbach alpha. Classic assumption test and double linear regression analysis, to verify and to prove the research hypothesis

The result of this research shows that there is significant positive influence between organizational culture and physical work environment on employee performance in health center Padangsari Semarang. Then there is a significant negative influence of job stress on employee performance in health center Padangsari Semarang. Meanwhile health center Padangsari Semarang employees performance influenced by organizational culture, physical work environment, and job stress takes around 70,4% and the rest 29,6% are determined by other factors and variables which are not the main concern of this research

Keyword: organizational culture, physical work environment, job stress, employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alikum Wr. Wb.

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Puskesmas Padangsari Semarang)”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (SI) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Suharnomo, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Dr. Harjum Muharam, S.E, M.E, selaku Departemen Jurusan Manajemen.
3. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing dan ketua penguji skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Dr. Irene Rini Demi Pangestuti, ME, selaku dosen wali.
5. Seluruh dosen dan segenap staf Manajemen atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan.

6. Kepala Puskesmas Padangsari yang telah menyambut dengan baik dan memberi dukungan pada penelitian ini.
7. Segenap karyawan Puskesmas Padangsari yang telah meluangkan waktu untuk bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu Tercinta yang selalu memberikan doa, dorongan, Ilmu dan semangatnya kepada penulis. Dan dengan sabar mendengar keluh kesah penulis. Kalian tak akan pernah tergantikan oleh apapun.
9. Kakak – kakak dan adikku yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Pamila Nashafa yang selalu menemani dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Seluruh sahabat – sahabat angkatan 2010 yang tersisa, dan masih berjuang untuk menyelesaikan kuliah, terimakasih telah memberi semangat dan dorongan bagi penulis selama ini.
12. Teman-teman KKN-PPM I 2016 Aul, Iib, Divya, Citra, Aron, Efrat, Ade, Allam, Andini, Yuda, Sinidi, Yuni terimakasih atas persaudaraan yang terjalin selama ini dan semangat serta doa yang selalu kalian berikan.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat

digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 28 September 2016

Penulis

Alvien Fajhrin Nata

12010110120105

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Latahzan, innallaha ma'ana

(Jangan bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita)

SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN

UNTUK

- Bapak dan Ibuku Tercinta

”Terimakasih telah sabar menanti,

Ya Allah berikanlah umur panjang

kepada kedua orang tuaku, agar aku

dapat membahagiakannya dulu”

- Kakak – kakak dan adikku Tersayang
- Saudara dan Sahabatku

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTO DAN PERSEMBAHA.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian	12
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	12
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	12
1.4 Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Kinerja Karyawan	15
2.1.2 Budaya Organisasi	20
2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik.....	23

2.1.4 Stres Kerja.....	26
2.2 Penelitian terdahulu.....	33
2.3. Hubungan antar Variabel.....	37
2.4 Kerangka Pemikiran	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	42
3.1.1 Variabel Penelitian	42
3.1.2 Definisi Operasional	42
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel	44
3.3 Jenis dan Sumber Data	44
3.4 Metode Pengumpulan Data	45
3.5 Metode Analisis Data	45
3.5.1 Uji Reliabilitas	45
3.5.2 Uji Validitas	46
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.5.3.1 Uji Normalitas	47
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	47
3.5.3.3 Uji Heteroskedastitas	48
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	58
3.5.5 Uji Goodness of Fit	49
3.5.5.1. Uji F	49
3.5.5.2. Uji t	51
3.5.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum Puskesmas	53
4.1.2 Gambaran Umum Responden	58
4.1.2.1 Jenis Kelamin dan usia Responden	58
4.1.2.2 Status Responden	59
4.1.2.3 Pendidikan Responden	59
4.2 Analisis Hasil Penelitian	60
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	61
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	63
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	72
4.2.3.1. Uji Normalitas	72
4.2.3.2 . Uji Multikolinearitas.....	73
4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas	74
4.2.4. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	75
4.2.5. Uji <i>Goodness of Fit</i>	77
4.2.5.1. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)	77
4.2.5 2. Uji Determinasi (R^2)	78
4.2.5 3. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)	79
4.3 Pembahasan	81
BAB V PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan Penelitian	86
5.2 Keterbatasan Penelitian	87

5.3. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	95
DAFTAR TABEL	
Tabel 1.1 Target Kunjungan Pelayanan Puskesmas	6
Tabel 1.2 Target Kinerja Ketenagakerjaan	7
Tabel 1.3 Research Gap	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Definisi Operasional	43
Tabel 4.1 Data Karyawan Puskesmas	55
Tabel 4.2 Jenis Kelamin dan Umur Responden	58
Tabel 4.3 Status Responden	59
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	60
Tabel 4.5 Jabatan Responden	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.8 Indeks Variabel Budaya Organisasi	65
Tabel 4.9 Indeks Variabel Lingkungan Kerja Fisik	67
Tabel 4.10 Indeks Variabel Stres Kerja	69
Tabel 4.11 Indeks Variabel Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	73
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Multikolinearitas	74
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi	76

Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	80
Tabel 5.1 Kesimpulan Hipotesis	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Struktur organisasi perusahaan	54
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner	95
Lampiran B Tabulasi Data Responden	102
Lampiran C Uji Validitas	105
Lampiran D Realibilitas	110
Lampiran E Uji Asumsi Klasik	114
Lampiran F Uji Regresi Berganda	117
Lampiran E <i>Uji Goodness of Fit</i>	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelayanan publik adalah rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk berhak atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan termasuk organisasi berbadan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik. Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Dalam rangka mencapai tujuan nasional seperti yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 diseleggarakan upaya pembangunan yang berkesinambungan dalam rangkaian program pembangunan yang menyeluruh terarah dan terpadu. Upaya pembangunan ini diharapkan dapat mewujudkan suatu tingkat kehidupan masyarakat secara optimal, termasuk peningkatan kesehatan. Pelaksanaan pembangunan tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) dimana

manusia adalah motor penggerak dalam pembangunan dan merupakan sasaran dari pembangunan itu sendiri dengan mengelolah sumberdaya yang lain.

Agar pembangunan tersebut dapat terlaksana diperlukan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang baik pada organisasi pelayanan publik tersebut. Dengan demikian karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar setiap target pelayanan yang ditetapkan dapat tercapai. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Menurut Mangkunegara (2002) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan semakin tingginya kinerja maka akan berpengaruh besar pada organisasi, karena jika setiap karyawan berprestasi, maka tujuan dari organisasi akan dapat tercapai.

Namun disisi lain tuntutan pencapaian target yang tinggi, menciptakan tekanan dalam bekerja sehingga memungkinkan untuk menyebabkan stres kerja dan kemudian berpengaruh pada kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 1997). Menurut Robbins (2001) stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan, dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Stres kerja dapat berdampak baik dan juga dapat berdampak buruk bagi kinerja. Dengan sederhana dijelaskan bahwa kondisi psikis dari karyawan yang dalam keadaan baik dan penuh dengan motivasi akan dapat meningkatkan kinerja, tetapi begitu juga sebaliknya, jika kondisi psikis karyawan kacau maka

kinerja akan turun karena pekerjaan tidak selesai dengan baik. Stres kerja menyebabkan terganggunya fungsi emosi, kognitif maupun fisiologik individu yang mengalaminya. Bagi individu yang mempunyai penyesuaian diri baik, stres akan dengan mudah dan cepat ditanggulangi tapi bagi yang penyesuaian dirinya buruk, stres akan menimbulkan masalah dalam setiap langkah kehidupan individu (Sutrisno, 2009).

Selain dari kinerja individu, kinerja tim atau kerjasama antar individu juga turut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Maka dibutuhkan budaya yang kuat dalam sebuah organisasi agar hubungan antar individu dalam organisasi tersebut terjalin dengan baik, sehingga kerjasama tim dapat terwujud. Menurut Schein (1992) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Budaya dalam organisasi ini akan kemudian menjadi paham bersama dan diajarkan pada anggota-anggota baru untuk dijadikan pedoman dalam mengkaji, berpikir, dan memecahkan masalah yang dihadapi, sebagaimana pengertian organisasi yang diutarakan oleh Robbins (1996) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Untuk mengukur budaya organisasi dipergunakan indikator antara lain adanya profesionalisme karyawan, adanya kepercayaan antara rekan kerja, peraturan-peraturan yang terkait dengan karyawan maupun pekerjaan harus sesuai

dengan ketetapan perusahaan, timbulnya intrik diantara karyawan dan adanya integrasi dari berbagai pihak yang ada di dalam perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan(Hofstede, Bond dan Luk dalam Mas'ud, 2004).

Upaya peningkatan kinerja 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 (Nitisemito, 2000). Maka lingkungan kerja mempengaruhi kenyamanan bagi pekerja, sehingga akan berpengaruh pula pada hasil kerjanya. Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Soedarmayanti, 2001). Dalam hal ini lingkungan kerja fisik akan lebih disorotikarena lingkungan kerja fisik merupakan tempat berlangsungnya aktifitas dalam pekerjaan sehingga perlu mendapat perhatian lebih. Lingkungan kerja fisik akan berpengaruh juga dengan efisiensi dalam karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Jika tata letak alat kerja, termasuk meja, kursi dan lain sebagainya ditempatkan sesuai dengan urutan kepentingannya tentu akan dapat menunjang efisiensi pekerjaan karyawan. Kemudian tempat kerja yang nyaman tentu akan sangat diharapkan oleh para karyawan, seperti lingkungan kerja yang bersih dan memiliki suasana yang kondusif, sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja.

Bagi badan atau organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat seperti Puskesmas Padangsari Semarang, kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Puskesmas Padangsari adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kota Semarang yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Sebagai unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kota Semarang, Puskesmas Padangsari berperan dalam menyelenggarakan sebagian dari tugas teknis operasional Dinas Kesehatan Kota Semarang dan merupakan unit pelaksana tingkat pertama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Puskesmas Padangsari memiliki tujuan untuk mencapai terselenggaranya pelayanan kesehatan secara merata dan berdaya guna dalam rangka mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Maka untuk dapat memenuhi tujuan tersebut Puskesmas Padangsari Semarang perlu memiliki tenaga – tenaga ahli dibidangnya, dikarenakan berpengaruh pada kepuasan masyarakat dalam hal pelayanan.

Puskesmas Padangsari Semarang memiliki cakupan 3 wilayah kerja yaitu: Kelurahan Padangsari, Kelurahan Pedalangan, dan Kelurahan Jabungan, dengan jumlah penduduk 27.362. Puskesmas Padangsari Semarang sendiri memiliki 36 tenaga kerja. Berdasarkan cakupan wilayah yang luas, jumlah penduduk yang banyak dan jumlah tenaga kerja dari Puskesmas Padangsari tersebut akan menuntut kinerja ekstra dari tenaga kerjanya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi seperti ini dapat memicu stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga lingkungan kerja fisik di Puskesmas juga menentukan tingkat semangat untuk menyelesaikan tugas yang diemban. Kemudian hubungan antar karyawan yang merupakan suatu budaya dalam organisasi menentukan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sehingga budaya

organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Padangsari Semarang. Adapun target pencapaian kinerja di Puskesmas Padangsari adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target Kunjungan Pelayanan
Puskesmas Padangsari Semarang

Tahun	Jumlah Tenaga	Periode	Target Kunjungan	Realisasi
2014	36	Januari – Maret	10.811	9.221
		April – Juni	11.351	11.004
		Juli – September	11.550	10.255
		Oktober - Desember	8.328	8.351
		Total	42.040	38.311
2015	36	Januari – Maret	10.010	7.040
		April – Juni	11.250	10.211
		Juli – September	11.700	11.006
		Oktober - Desember	10.043	9.998
		Total	43.003	38.255

Sumber: Data Puskesmas Padangsari Semarang 2015

Dapat dilihat dari data diatas, target kunjungan yang telah ditetapkan dalam setiap periodenya sering tidak tercapai, pada tahun 2014 hanya pada periode bulan Oktober - Desember yang dapat melebihi target. Kemudian pada tahun 2015 total kegiatan yang tercapai dalam realisasi mengalami penurunan, dan masih belum memenuhi target kunjungan setiap periodenya. Hal ini mengindikasikan kinerja yang masih belum maksimal dari tenaga kerjanya Puskesmas Padangsari Semarang.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Kinerja Ketenagakerjaan
Tahun 2015

No.	Jenis Tenaga	Jumlah Tenaga	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)
1	Kepala Puskesmas	1	95,5	90,9
2	Ka.Sub Bag Tata Usaha	1	90,3	85,8
3	Dokter Umum Fungsional	2	92,1	89,7
4	Dokter gigi	1	95,5	90,6
5	Bidan	3	92,9	89,64
6	Perawat	5	96,1	91,8
7	Perawat Gigi	2	95,5	91,2
8	Sanitarian	1	85,5	85,5
9	Apoteker	1	95,5	85,90
10	Analisis Kesehatan / Laborat	1	92,1	91,34
11	Nutrisionis	1	95	90,21
12	Epidemiolog	1	90,1	86,47
13	Entomolog	1	85,6	84,5
14	Pengadministrasi Umum	2	87,2	80
15	Petugas loket	4	95,6	92,8
16	Wiyata	4	90,3	87,7
	Jumlah Rata – rata		95	80

Sumber: Data Puskesmas Padangsari Semarang 2015

Pada tabel 1.2 di atas adalah persentase rata – rata dari banyak kegiatan yang harus dipenuhi oleh setiap bagian profesi yang ada, dan dapat ditemukan ketidaktercapaian target kinerja pada setiap bagian profesi. Rata – rata untuk

target kinerja yang harus dicapai adalah sebesar 95% dan pada realisasinya hanya dapat tercapai 80%. Dari semua profesi yang ada hanya ada satu profesi yang dapat memenuhi target kinerjanya pada tahun 2015 yaitu pada profesi sanitarian. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Puskesmas Padangsari pada tahun 2015 tidak memenuhi target yang ditetapkan baik dari masing – masing profesi ataupun dari rata – rata keseluruhan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditemukan adanya *reaserch gap*, yang dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Research Gap

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Lutfi Agus A, Budi Nurhardjo, Muhammad Syaharudin (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang	Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan	Budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Ludi Wishnu Wardana (2008)	Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Kesempatan Berkinerja, Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kab. Mojokerto	Kemampuan Kerja, Kesempatan Berkinerja, Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Bernadine Vita	Pengaruh gaya kepemimpinan,	Gaya Kepemimpina	Budaya Organisasi tidak berpengaruh

	(2015)	budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan pada Yayasan Tri Asih Jakarta	n, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	H. Edy Sutrisno (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya	Budaya Organisasi, Stres Kerja, komitmen, dan kinerja karyawan	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Lindanur Sipatu (2013)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu	Motivasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
6.	Vijaykumar S. Singh, Smita Chavan, Subita Patil, Vikas Jaiswal, Sagar Kamble (2014)	<i>A Study of Perception of Nurses on Working Environment in Tertiary Care Hospital in Mumbai</i>	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Arief Setya Sandhi (2013)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

8.	Dr. Joel Koima, Gitahi Njenga Samson, and Dr. Maina Waiganjo (2015)	Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town	Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Cythia Imelda Tjokro dan Jean Rosa Asthenu (2015)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haullusy Ambon	Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Aasia Manzoor, Hadia Awan, and Sabita Mariam (2012)	Investigating The Impact of Work Stress on Job Performance: A Study on Textile Sector of Faisalabad	Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan stres kerja adalah faktor – faktor yang berhubungan dan merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi perilaku individu dari perusahaan. Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi karyawan karena adanya kecocokan atau ketidakcocokan antara karyawan dengan organisasi, sehingga akan dapat berpengaruh baik atau tidak baik terhadap kinerja. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman akan cenderung membuat karyawan menjadi tidak bersemangat bahkan malas untuk bekerja dan kemudian akan berpengaruh buruk terhadap tingkat kinerja. Begitu pula dengan stres kerja, stres kerja yang

berlebihan dan terjadi pada individu yang tidak dapat menyesuaikan diri, akan menurunkan kinerjanya. Semua dampak itu akan berpengaruh tidak baik terhadap perusahaan.

Sesuai dengan fenomenal gap yang dijabarkan pada pendahuluan telah terjadi ketidaktercapaian target selama periode 2014 - 2015 Puskesmas Padangsari Semarang. Kemudian dapat dilihat pula bahwa realisasi target pencapaian kinerja dari setiap karyawan di Puskesmas Padangsari masih dibawah persentasi target yang ditetapkan.

Selain itu telah ditemukan adanya *research gap* dari penelitian terdahulu, dimana terdapat ketidakkonsistenan hasil dari penelitian tersebut.

Dari permasalahan penelitian diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerjakaryawan Puskesmas Padangsari Semarang?
2. Bagaimana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerjakaryawan Puskesmas Padangsari Semarang?
3. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerjakaryawan Puskesmas Padangsari Semarang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Padangsari Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Puskesmas Padangsari Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Padangsari Semarang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain pada penelitian yang akan datang.

1.3.2.2 Secara Praktis

1. Bagi Pihak Organisasi

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.4. Sistematika Penulisan

Skripsi ini ditulis dalam lima (5) bab, yang masing-masing bab nya berkaitan satu dengan yang lain, agar lebih terarah dan memudahkan dalam memberi gambaran mengenai skripsi ini, maka penulisan dilakukan secara sistematis, yang meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Dalam latar belakang masalah telah diterangkan pula adanya reaserch gap yang terjadi pada penelitian terdahulu.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian untuk merumuskan hipotesis, dan membentuk kerangka penelitian. Dalam bab ini terdapat pula ringkasan dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat penjelasan tentang variabel penelitian, definisi variable secara operasional, populasi, serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini, diterangkan pula jenis data sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdapat deskripsi objek yang akan menerangkan tentang profil perusahaan, sejarah singkat perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan, yang menjadi objek dalam penelitian ini. Terdapat pula penjelasan tentang deskripsi responden, hasil uji data dan interpretasi hasil untuk mendapatkan hasil dari data yang diperoleh.

V. PENUTUP

Pada bab ini terdapat penjelasan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran atas penelitian ini.