

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini organisasi maupun perusahaan dihadapkan persaingan yang semakin ketat, salah satunya persaingan di dunia dalam jasa yaitu jasa di bidang kesehatan yaitu puskesmas. Penyedia pelayanan kesehatan di tingkat pertama adalah kesehatan masyarakat (Puskesmas) yang terlibat langsung dengan masyarakat yang keberadaannya sangat penting. Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dari dinas kesehatan Kabupaten atau Kota yang bertanggungjawab atas pelaksanaannya pembangunan kesehatan masyarakat di suatu wilayah yang memberikan fasilitas pelayanan kesehatan terhadap masyarakat.

Salah satu komponen pelayanan kesehatan di wilayah kecamatan yang saat ini semakin dituntut mutu pelayanannya adalah puskesmas. Pembangunan puskesmas merupakan suatu upaya dalam memenuhi salah satu hak dasar rakyat, yaitu hak rakyat dalam memperoleh akses atas kebutuhan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, puskesmas harus memberikan perhatian khusus pada pelayanan kesehatan dengan memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas yang memuaskan pasien dan dapat dengan mudah dijangkau oleh lapisan masyarakat sehingga memberikan kepuasan pada masyarakat sebagai pengguna jasa layanan kesehatan. Dalam meningkatkan kualitas pelayanannya tentunya harus diikuti meningkatnya sumber daya manusia yang ada di dalam puskesmas tersebut.

Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk

mencapai tujuan organisasi. Pegawai sebagai asset vital sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam proses mengembangkan organisasi melalui kinerjanya. Menurut Tamara (2016) kemampuan suatu organisasi untuk berkembang bergantung pada sumber daya manusia yang ada di organisasi. Semua organisasi pastinya mempunyai strategi khusus untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan keahlian dan kerjasama antar pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2012 : 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Seorang pegawai yang mendapatkan prestasi kerja yang baik jika kinerjanya sesuai dengan standar yang diinginkan oleh suatu organisasi baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan maupun organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas di instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi maupun instansi dapat bertahan dalam persaingan global saat ini.

UPTD Puskesmas Banyuates merupakan salah satu puskesmas yang berada dibagian utara Kabupaten Sampang yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kehadiran puskesmas Banyuates ini memberikan pemulihan dan kesembuhan kesehatan kepada masyarakat terlepas dari apakah mereka berasal dari kelompok ekonomi atas, menengah ataupun bawah. Sehingga Puskesmas Banyuates tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja seorang individu didalam suatu organisasi, (Rivai Veithzal, 2013). Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Disiplin kerja adalah suatu kesadaran para karyawan dalam menaati setiap peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya secara efektif dan efisien. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik perusahaan sulit untuk mencapai hasil yang optimal sesuai yang diharapkannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari organisasi tercapai secara optimal diperlukan penerapan disiplin yang baik. Puskesmas banyuates selalu berupaya dan berusaha untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya, salah satunya meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai bulan Januari s/d Agustus 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat
1.	Januari	103	5	19	0	17
2.	Februari	103	10	14	0	22
3.	Maret	103	16	22	0	26
4.	April	103	3	13	0	29
5.	Mei	103	7	17	0	19
6.	Juni	103	6	25	0	31
7.	Juli	103	12	28	0	23
8.	Agustus	103	8	22	0	29

Sumber : Tata Ruang Usaha UPTD Puskesmas Banyuates, 2022

Data tabel 1.1 menunjukkan data absensi kepegawaian Puskesmas Banyuates. Banyaknya jumlah karyawan yang terlambat menunjukkan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki mereka. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai Puskesmas Banyuates menjelaskan

bahwa kinerja pegawai tersebut belum maksimal disebabkan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut menggambarkan kurangnya pegawai menghargai waktu kerja. Peraturan yang telah disepakati waktu masuk bekerja mulai dari pukul 08.00 WIB namun masih banyak pegawai yang melebihi waktu yang ditetapkan. Selain itu, pegawai juga pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan.

Dengan banyaknya pegawai yang mengalami keterlabatan maka tidak seharusnya diabaikan begitu saja oleh pihak Puskesmas. Masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja pegawai yang menurun sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai. Dengan adanya tingkat kedisiplinan di dalam diri pegawai diharapkan jika semua pekerjaan dapat berjalan dengan efektif. Tingkat kedisiplinan yang tinggi pada pegawai dapat menciptakan semangat kerja sehingga kualitas maupun kuantitas pekerjaan akan selesai tepat pada waktunya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pada pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Sedangkan semakin rendah tingkat kedisiplinan pada pegawai maka akan semakin rendah kinerja pegawai dalam suatu organisasi tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan baik dampak positif maupun negatif sehingga masalah lingkungan kerja di perusahaan tidak boleh diabaikan. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan saat bekerja yang dapat menciptakan kinerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan

kerja fisik adalah semua bentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja seorang karyawan yang dimana kondisi tersebut secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja non fisik, merupakan segala sesuatu yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan antar karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha yang ada di Puskesmas Banyuates, yang menyatakan jika lingkungan kerja di Puskesmas Banyuates ini belum bisa dikatakan baik karena dapat dilihat dari lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai yaitu minimnya fasilitas sarana prasarana yang dimiliki oleh puskesmas. Selain itu, kurangnya komunikasi yang baik antara rekan kerja juga dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Lingkungan kerja fisik pada puskesmas tersebut juga berpengaruh dengan kualitas pelayanannya. Jika lingkungan kerja fisiknya kurang baik seperti, kantor yang terletak di pinggir jalan raya yang menimbulkan kebisingan, kurangnya alat penunjang kesehatan dan ruangan yang kurang besar maka bagaimana puskesmas akan memberikan kualitas pelayanan yang baik dengan pelayanan yang berkualitas. Lingkungan kerja yang sehat di kantor selain sangat ideal bagi pegawai, juga dapat menandai pertumbuhan yang baik pada organisasi tersebut. Tempat kerja dengan fasilitas yang tepat, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih nyaman dan penuh semangat.

Motivasi kerja keberadaannya sangat penting bagi organisasi karena dengan adanya motivasi akan menciptakan kegairahan pegawai agar mampu bekerjasama dan bekerja secara efektif. Motivasi kerja pegawai dilakukan demi

kemajuan dan tujuan keberhasilan organisasi tersebut. Tingginya motivasi kerja pada sebuah organisasi akan mempermudah jalannya untuk mencapai tujuan. Adanya pengaruh motivasi terhadap pegawai baik dari atasan maupun dari organisasi sangat penting untuk mensejahterakan pegawai dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Dengan adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan pegawai maka akan memberikan kepuasan terhadap pegawai tersebut.

Motivasi kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap sebuah pencapaian kinerja. Adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, tanpa adanya motivasi kerja, pegawai tidak akan berhasil dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dalam mengoptimalkan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Faktor motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas sangatlah menentukan keberhasilan kinerja pegawai Puskesmas Banyuates Sampang. Dari hasil wawancara sementara pada salah satu pegawai, permasalahan pada motivasi kerja ini, seperti tidak adanya ketepatan dan tidak sesuai dengan kesepakatan pemberian uang bonus (reward) kepada pegawai, yang akan berdampak pada penurunan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi. Pemberian bayaran bisa meningkatkan/ mengoptimalkan motivasi karyawan dalam bekerja karena dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang yang tercermin dari kinerja yang ditunjukkan.

Adapun penelitian terdahulu yang melakukan penelitian dengan topik serupa seperti hasil penelitian Andi Hasryningsih Asfar dan Rita Anggraeni

(2021) menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi bisa memediasi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Nunu Nurjaya (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesamaan variabel dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti selanjutnya, akan tetapi untuk penggunaan subjek peneliti menggunakan subjek yang berbeda dan tempat yang berbeda.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pegawai UPTD Puskesmas Banyuates”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuates?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuates?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuates?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuates?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuates?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai UPTD Puskesmas Banyuates?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai UPTD Puskesmas Banyuates?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuates.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuates.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuates.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuates.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuates.
6. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai UPTD Puskesmas Banyuates.

7. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai UPTD Puskesmas Banyuates.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi instansi tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuates.

b. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti guna menerapkan apa yang sudah didapatkan di bangku kuliah untuk diimplementasikan pada masyarakat umum.

d. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.