

BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat tidak penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peran sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu setiap sumber daya manusia perlu memiliki ketrampilan dalam menangani setiap pekerjaan, sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui prestasi pegawai maka dilakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi pekerjaan pada karyawan yang mengerjakan pekerjaan tersebut dan ketika membandingkannya dengan standar yang sudah ditentukan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Hal ini didukung dengan pendapat Bacal, (2012:85) yang mengatakan penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13) ada dua, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality*. artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang tinggi atau

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi

Motivasi diartikan sebagai sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

Gomes, (2002: 135) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada periode waktu tertentu. Kinerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dikerjakan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana capaian tersebut bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. pemimpin suatu organisasi perlu memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor –faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan kinerja . Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Anam, (2018:46), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan
2. Udara
3. Suara bising
4. Ruang gerak
5. Keamanana
6. Kebersihan

lingkungan kerja di Puskesmas Sikumana dapat dikatakan baik jika hubungan antara karyawan berjalan dengan baik sehingga dapat membuat sesama pegawai merasa nyaman berada di lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja yang tidak baik , maka akan membuat antar karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Dan jika fasilitas yang berada di lingkungan dapat dilengkapi akan mebuat pegawai merasa lebih aman.

SelainLingkungan kerja meningkatnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi.

Mathis dan Jackson, (2002:314) yang mengatakan disiplin kerja adalah suatusikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai

mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik..

Disiplin yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu pemerintah hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerjanya maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan sesuatu yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Dalam memacu semangat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya organisasi perlu memberikan motivasi kepada para pegawainya. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Unsur manusia dalam perusahaan terdiri dari dua kelompok orang yang memimpin (manager) dan orang yang dipimpin (karyawan). Masalah motivasi dalam perusahaan menjadi tanggung jawab manager untuk mencipta, mengatur dan melaksanakannya. dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Hal ini didukung dengan pendapat (Veithzal Rivai)2011:839 mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah

sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri sendiri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Puskesmas sikumana adalah pusat kesehatan masyarakat yang memberikan pelayanan jasa terhadap masyarakat yang berada di kelurahan sikumana. Dalam melaksanakan fungsinya, puskesmas sikumana memberikan pelayanan kepada masyarakat bagaimana menjaga kesehatan lingkungan, menyediakan jasa pelayanan ibu dan anak, perbaikan gigi, pengendalian penyakit, pencegahan dan penanggulangan penyakit gigi dan pelayanan umum lainnya yang menyangkut kesehatan masyarakat. Pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat, Pusat pelayanan Kesehatan strata pertama. Pusat Kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana Kesehatan yang memberikan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakatnya.

Rendahnya kinerja pelayanan akan membangun citra buruk pada Puskesmas, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi Puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas. Capaian kinerja pegawai pada puskesmas sikumana pada tahun

2021 dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Puskesmas Sikumana (Januari-Desember)
Periode Pelaksanaan: 2021

No	Jenis kegiatan	Target	Pencapaian
A.	Promosi Kesehatan	100%	100%
B.	Kesehatan lingkungan	100%	66%
C	Kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga berencana	100%	80%
D	Upaya perbaikan gizi masyarakat	100%	86%
E	Upaya pengendalian penyakit	100%	83%
F	UKM essensial-pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat	100%	82%
G	Pencegahan dan penanggulangan penyakit gigi	100%	78%

Sumber: Pencapaian kinerja di Puskesmas Sikumana Periode Januari-Desember Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja pegawai puskesmas sikumana kupang pada tahun 2021 belum terealisasi, masih terdapat beberapa kegiatan yang belum mencapai target yang ditetapkan. Capaian yang paling rendah adalah kesehatan lingkungan (66%) dan pencegahan penanggulangan penyakit gigi (78%).

Tidak tercapainya kinerja ini dikarenakan motivasi yang diberikan kepada pegawai dianggap belum memuaskan (dilakukan wawancara awal terhadap 5 orang pegawai). Karyawan merasa bahwa perhatian yang diberikan masih sangat kurang khususnya pada pemberian insentif jika mereka bekerja diluar jam kerja.

Dalam hal ini fasilitas fisik yang juga merupakan lingkungan kerja di Puskesmas Sikumana Kota Kupang masih banyak yang kurang antara lain mobil ambulance, ac dan fasilitas lainnya yang dapat menunjang kinerja

pegawai. Adapun fasilitas yang tersedia yang baik maupun rusak disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Tabel Data Fasilitas Puskesmas Sikumana

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Ambulance	2	1 Baik	1 rusak
2	Ac	7	4 baik	3 rusak
3	Tv	1	Baik	
4	Kursi	150	130 baik	20 rusak
5	Komputer	5	Baik	
6	Meja	15	Baik	
7	Printer	8	4 baik	4 rusak
8	Cctv	2	Baik	

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa fasilitas puskesmas yang disediakan pada puskesmas Sikumana untuk menunjang pekerjaan para pegawai tidak berfungsi dengan baik.

Lingkungan kerja sendiri terbagi atas dua bagian yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung .contohnya seperti penerangan dari cahaya matahari maupun lampu, fasilitas kesehatan, kesediaan air minum, mesin-mesin, temperature atau suhuudara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanisme dan perlindungan dari kebakaran.

Lingkungan non fisik adalah lingkungan yang berkaitan dengan atasan maupun sesama rekankerja, ataupun hubungan dengan bawahaanya. Contohnya struktur dan pola kepemimpinan.

Selain faktor lingkungan kerja, disiplin juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin disini mengenaidisiplinwaktu

bekerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan sering terjadi adalah keterlambatan pegawai dalam masuk kerja jam kantor dan terlambat ketika pelaksanaan apel pagi. Berikut adalah jadwal masuk kerja yang telah ditetapkan oleh kepala puskesmas.

Tabel 1.3
Data Kehadiran Pegawai di Puskesmas Sikumana Januari- juli 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (JK)	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Absensi				Jumlah yang hadir
				Sakit	Ijin	Alpa	Cuti	
1	Januari	73	31	8	3	2	16	44
2	Februari	73	28	-	3	2	-	68
3	Maret	73	31	22	-	5	-	46
4	April	73	30		-	23	5	45
5	Mei	73	30	3	-	3	10	57
6	Juni	73	30	24	-	4	-	45
7	Juli	73		8	3	4	4	54

Sumber: Data kehadiran Puskesmas Sikumana Periode Januari-Juli Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Puskesmas Sikumana setiap bulan selalu berubah. Terlihat masih banyak pegawai yang tidak hadir pada bulan Januari dan Juni. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya ketidakhadiran pegawai karena sakit dan cuti. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada pegawai. Rendahnya prestasi kehadiran pegawai akan berdampak padaambatannya pencapaian tujuan kantor Puskesmas Sikumana Kota Kupang.

Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari hasil wawancara 5 pegawai di puskesmas sikumana motivasi kerja mereka masih sangat rendah, karena mereka tidak bisa melanjutkan sif atau tugas mereka setelah jam kerja secara sukarela. mereka mengatakan bahwa mereka akan

bekerja di luar jam kerja apabila ada pemberian insentif mereka terpenuhi maka akan mendorong semangat kerja mereka.

Selain fenomena masalah diatas, penelitian ini dilakukan karena adanya research gap antara penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang diteliti oleh Harahap dan Hidayat menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Safrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Parameswari (2015) dan Vidriyansyah (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya masalah dalam kinerja pegawai puskesmas sikumana kota kupang yang dipengaruhi oleh beberapa variabel. Maka berdasarkan uraian diatas, maka penelitian mencoba melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sikumana Kota Kupang”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latarbelakang di atas maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap

Kinerja pegawai pada Puskesmas Sikumana?

2. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sikumana Kota Kupang
3. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sikumana Kota Kupang

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Sikumana Kota Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja pada kinerja pegawai Puskesmas Sikumana di kota kupang
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja pada kinerja pegawai puskesmas sikumana kota kupang.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Puskesmas Sikumana

Diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna tentang pelaksanaan program-program yang dibuat di puskesmas sikumana sehingga tujuan akhir program dapat tercapai.

- b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi sebagai bahan

penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

c. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.