

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk tumbuh kembangnya lembaga/organisasi tersebut. Sebagai salah satu elemen utama dalam sebuah organisasi sumber daya manusia juga memegang kendali bagi realisasi perjalanan lembaga atau organisasi sekaligus motor penggerak mencapai tujuan lembaga atau organisasi tersebut. Setiap sumber daya manusia atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan memberikan kinerja yang optimal dimana pegawai tersebut bekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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 karyawan menurut kasmir (2019:189-93) (a) kemampuan dan keahlian, (b) pengetahuan, (c) rancangan kerja, (d) kepribadian, (e) motivasi kerja, (f) kepemimpinan, (g) gaya

kepemimpinan, (h) budaya organisasi, (i) kepuasan kerja, (j) lingkungan kerja, (k) loyalitas, (l) komitmen, (m) disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Harini, dkk (2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Dalam suatu perusahaan tentu saja kita akan menerima tugas-tugas dan harus menyelesaikan tepat waktu. Namun tak jarang karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya sehingga menumpuk dan menimbulkan beban kerja bagi orang tersebut. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Masalah ini muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Terbukti dalam hasil penelitian Adityawarman, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah lingkungan kerja. Agar terciptanya kinerja yang baik perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Hasil penelitian dari

Arda (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan berpengaruh pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, perusahaan harus mampu mengarahkan setiap karyawannya agar bisa menunjukkan sikap disiplin yang tinggi dan baik sebagai panutan agar terwujudnya kinerja yang baik dan berdampak positif terhadap karyawan. Disiplin dalam sebuah perusahaan adalah salah satu masalah yang penting untuk di bahas. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja karyawan, dengan disiplin yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin juga salah satu sikap kesediaan seseorang dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan - penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat. Hasil penelitian Syafrina (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Suatu organisasi akan dapat berkembang apabila karyawannya memiliki loyalitas. Faktor yang satu ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap organisasi maka karyawan akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk menciptakan rasa loyalitas yang tinggi dilingkungan kerja. Menurut

Hasibuan (2013) loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan orang yang tidak bertanggungjawab. Menurut Hasibuan (2021) menyatakan bahwa loyalitas kerja merupakan keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

Puskesmas Oepoi adalah pusat kesehatan masyarakat yang memberikan pelayanan jasa terhadap masyarakat yang berada di Kelurahan Oebufu Kupang dalam melaksanakan fungsinya, Puskesmas Oepoi memberikan pelayanan kepada masyarakat bagaimana menjaga kesehatan lingkungan, menyediakan jasa pelayanan ibu dan anak, perbaikan gisi, 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 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 Oepoi pada tahun 2022:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Puskesmas Oepoi (Januari-Desember)
Periode Pelaksanaan 2022

No	Jenis Kegiatan	Target	Pencapaian
1	Promosi Kesehatan	100%	68%
2	Kesehatan lingkungan	100%	55%
3	Kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga berencana	100%	62%
4	Upaya perbaikan gizi masyarakat	100%	100%
5	Upaya pengendalian penyakit	100%	88%
6	UKM essensial-pelayanan keperawatan Kesehatan masyarakat	100%	61%
7	Pencegahan dan penanggulangan penyakit gigi	100%	78%

Sumber: Pencapaian Kinerja di Puskesmas Oepoi Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pada puskesmas pada tahun 2022 belum terealisasi, masih terdapat beberapa kegiatan yang belum mencapai target yang ditetapkan. Capaian yang paling rendah adalah kesehatan lingkungan (55%) dan UKM essensial-pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat (61%).

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

Lingkungan non fisik adalah lingkungan yang berkaitan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

Dalam hal ini fasilitas fisik yang juga merupakan lingkungan kerja di Puskesmas Oepoi 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 Oepoi periode tahun (2022)

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Ambulance	1	1	-
2	Ac	15	12	3
3	Tv	1	-	1
4	Kursi	150	130	20
5	Komputer	15	15	-
6	Meja	45	45	-
7	Printer	15	10	5
8	Cctv	3	2	1

Sumber: Puskesmas Oepoi 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa fasilitas puskesmas yang disediakan pada Puskesmas Oepoi untuk menunjang pekerjaan para pegawai tidak berfungsi dengan baik, masih terdapat beberapa fasilitas yang disediakan yang mengalami kerusakan.

Selain faktor lingkungan kerja, disiplin juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin disini mengenai disiplin waktu 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 Oepoi
Bulan Januari-Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (JK)	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Absensi				Jumlah yang hadir
				Sakit	Ijin	Alpa	Cuti	
1	Januari	83	26	20	1	4	8	50
2	Februari	83	23	12	3	-	21	47
3	Maret	83	26	8	4	7	12	52
4	April	83	23	11	8	3	10	51
5	Mei	83	18	8	-	-	8	67
6	Juni	83	25	13	12	-	10	48
7	Juli	83	24	6	9	-	13	55
8	Agustus	83	26	-	22	-	16	45
9	September	83	26	10	-	-	13	60
10	Oktober	83	25	12	7	-	-	64
11	November	83	26	-	12	-	9	62
12	Desember	83	22	9	-	-	-	74

Sumber: Puskesmas Oepoi 2022

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Puskesmas Oepoi setiap bulan selalu berubah. Terlihat masih banyak pegawai yang tidak hadir pada bulan Januari dan Februari. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang tidak disiplin masih cukup tinggi perbulan yang ditunjukkan melalui ketidak hadiran pegawai. Hal ini tentu berdampak pada penurunan pencapaian yang sudah ditetapkan organisasi.

Dari fenomena masalah diatas, penelitian ini dilakukan karena adanya research gap atau perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Linda, dkk (2014) menunjukkan bahwa 1) terdapat hubungan positif signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. 2) terdapat hubungan positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Arsyenda (2013) hasil penelitian

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Rakasiwi (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Fairiani (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi sebagian antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Purba (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. Sedangkan Hairani (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Loyalitas Sebagai Variabel Mediasi pada Puskesmas Oepoi Kota Kupang”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang masalah tersebut di antaranya:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja, beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang?
5. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas puskesmas Oepoi Kota Kupang?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang?
8. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang?
9. Apakah loyalitas memediasi pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tentang kinerja, beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang.

5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang.
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang.
8. Untuk mengetahui apakah loyalitas berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang.
9. Untuk mengetahui peran loyalitas dalam memediasi pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Puskesmas Oepoi

Diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna tentang program-program yang dibuat di Puskesmas Oepoi sehingga tujuan akhir program dapat tercapai.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang mendalam pada masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.