

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Puskesmas merupakan salah satu organisasi fungsional pusat pengembangan masyarakat yang memberikan pelayanan *promotif* (peningkatan), *preventif* (pencegahan), *kuratif* (pengobatan), *rehabilitif* (pemulihan kesehatan). Pada saat ini puskesmas telah didirikan hampir di seluruh pelosok tanah air, untuk menjangkau wilayah kerjanya, puskesmas diperkuat dengan puskesmas pembantu, puskesmas keliling, dan untuk daerah yang jauh dari sarana pelayanan rujukan, puskesmas telah dilengkapi dengan fasilitas rawat inap. Walaupun telah banyak keberhasilan yang dicapai oleh puskesmas dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, namun dalam pelaksanaannya masih banyak terjadi masalah-masalah yang dapat menghambat puskesmas berfungsi maksimal. Masalah-masalah tersebut dapat memengaruhi pemanfaatan puskesmas yang pada ujungnya berpengaruh pada status kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Dengan adanya program pemerintah dibidang kesehatan seperti Badan Penyelenggara Jasa Kesehatan (BPJS), atau Kartu Indonesia Sehat (KIS) diharapkan dapat mencapai derajat kesehatan yang maksimal tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada pasien.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peran hubungan kerja agar dapat secara efektif dalam rangka membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [1]. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh Karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan asset penting bagi perusahaan ataupun organisasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang [2]. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hasil fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan dan insentif. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya [3].

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Puskesmas Tiga Dolok Tahun 2018-2019

Jumlah Absensi Pegawai Desember 2018-Mei 2019						
Bulan	Jumlah pegawai	Hari Efektif	Sakit	Izin	Absen	Jumlah Absensi
Desember	38	27	18	14	12	44
Januari	38	27	17	18	12	47
Februari	38	24	14	16	11	41
Maret	38	27	17	18	11	46
April	38	26	10	15	14	39
Mei	38	27	12	13	11	36
Rata Rata			14,66	15,66	11,83	41,66

Sumber: Puskesmas Tiga Dolok

Setelah melakukan pra *survey* dan Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat persentase absen pegawai pada Puskesmas Tiga Dolok masih sangat tinggi dengan rata-rata absen sebesar 41,66 setiap bulan dalam enam bulan terakhir, bahwa

kurangnya motivasi kerja para pegawai menyebabkan tingkat absensi yang tinggi, peneliti juga menemukan permasalahan atau kendala mengenai motivasi kerja yang masih belum tercapai sebagaimana semestinya, permasalahan yang berhubungan dengan motivasi di Puskesmas Tiga Dolok seperti pegawai pergi keluar meninggalkan pekerjaan untuk mengurus urusan pribadi maupun keluarga, Pegawai juga terkadang tidak tahu apa yang akan dilakukan dan memulainya dari mana. Permasalahan gaji bagi pegawai honor yang tidak sesuai dan tidak diberi sekali dalam sebulan menyebabkan para pegawai kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.. Penelitian sebelumnya memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [3], berbeda dengan penelitian yang lain dimana motivasi tidak mempengaruhi kinerja Pegawai [4].

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut [5]. Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan, seseorang yang menerapkan kedisiplinan dalam kehidupannya akan lebih mudah menyesuaikan diri dan cenderung lebih berhasil. Kedisiplinan cukup dimulai dengan hal kecil, tetapi dilakukan secara terus menerus, karena jika dilakukan secara terus menerus akan membuahkan hasil dari kedisiplinan itu.

Setelah melakukan pra *survey* dan Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat persentase absen pegawai pada Puskesmas Tiga Dolok masih sangat tinggi dengan rata-rata absen sebesar 41,66 setiap bulan dalam enam bulan terakhir, sebagian pegawai juga belum melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh puskesmas seperti berbincang-bincang pada saat jam kerja, mengulur waktu penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan, dan pulang sebelum waktunya, sedangkan dari segi pelayanan pasien masih ada pegawai yang membeda-bedakan adanya hubungan kekeluargaan. Oleh karena itu penerapan disiplin pada pegawai akan mampu memberikan kepuasan terhadap pasien Puskesmas Tiga Dolok. Penelitian sebelumnya memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [6], sedangkan pada penelitian lain disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [7].

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal [8]. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat kerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif [9].

Setelah melakukan pra *survey* lingkungan kerja di puskesmas Tiga Dolok kurang efisien, dilihat dari lingkungan kerja fisik bahwa kamar rawat inap yang ada di puskesmas tersebut terlalu sempit, dan belum sesuai dengan standart untuk perawatan pasien sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai apabila banyak pasien yang harus dirawat inap, begitu juga dengan ruang kerjanya yang sempit sehingga membuat pegawai sulit beraktivitas. Dari segi lingkungan non fisik juga terjadi perbedaan antara pegawai honor dan PNS, pegawai yang sudah PNS menganggap dirinya lebih berpengalaman dan senior dibandingkan dengan pegawai honor, sehingga terhambat nya kerja sama yang baik antar pegawai di puskesmas tiga dolok. Penelitian sebelumnya memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [10], sedangkan pada penelitian lain lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [11].

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [12]. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan pegawai biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran tertentu dalam mencapai tujuan individu dan organisasi. [9]

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tiga Dolok”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tiga dolok
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tiga Dolok ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tiga Dolok ?
4. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tiga Dolok ?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun Ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)
2. Variabel Bebas : Motivasi (X1) , Disiplin Kerja(X2), dan Lingkungan Kerja(X3).
3. Objek Penelitian : Puskesmas Tiga Dolok
Jl.Lintas Tengah Sumatera, Tiga Dolok, Dolok
Panribuan, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara
21173
4. Periode Pengamatan : Juni 2018 – Juli 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tiga Dolok
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tiga Dolok
3. Untuk Mengetahui dan menganalisa Apakah Displin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tiga Dolok

4. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Apakah Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tiga Dolok

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memebrikan manfaat teoritis bagi banyak pihak yang berhubungan dengan penelitian ini,yaitu :

1. Bagi Peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan, serta dapat memperdalam pengetahuan penelitian dalam bidang sumber daya manusia.
2. Bagi Puskesmas Tiga Dolok, bagi Puskesmas penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan serta informasi dalam meningkatkan dan mengembangkan instansi terutama yang berkaitan dengan Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Tiga Dolok.
3. Bagi Institusi Pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemebelajaran dan referensi bagi kalangan yang akan melakukan penelitian dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di Puskesmas ataupun Rumah sakit.
4. Bagi Masyarakat Umum, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat untuk memperoleh informasi mengenai kualitas pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas, sehingga masyarakat dapat menilai kualitas pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas.

1.6 Originilitas

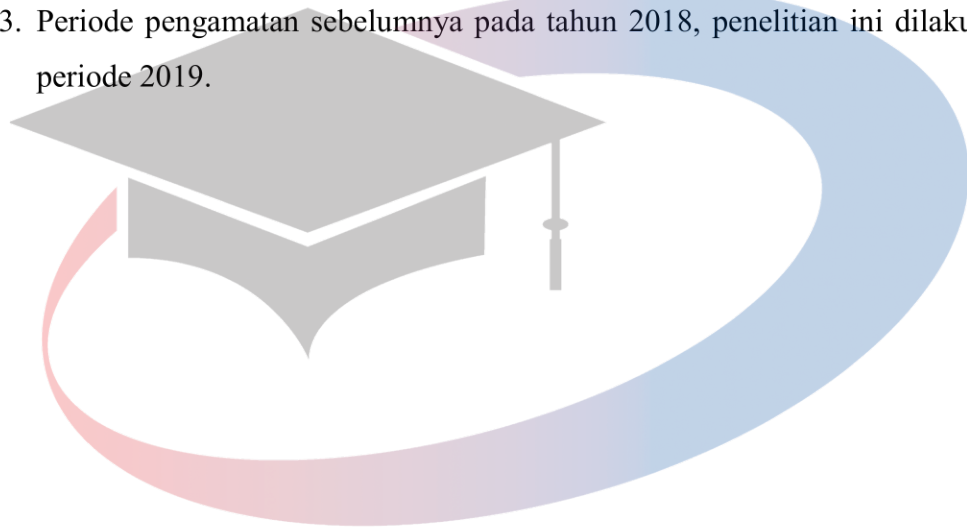
Penelitian ini merupakan Replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati (2018) Dengan judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise [3].

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja sedangkan penelitian ini menambahkan variabel Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam msssenjalankan tugas tugas yang dibebankan.

Kondisi kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal [8]. Alasan peneliti menambahkan variabel di atas karena lingkungan kerja yang baik dan mendukung berarti akan mencapai suatu keuntungan yang berguna ,baik bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri.

2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Puskesmas Talise, penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Tiga Dolok.
3. Periode pengamatan sebelumnya pada tahun 2018, penelitian ini dilakukan pada periode 2019.



UNIVERSITAS MIKROSKIL