

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kaitannya dari manajemen yang baik dan kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM yang mengatur dan mengelolah sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat bantu kerja yang dimiliki organisasi telah baik dan mumpuni. Alat bantu kerja yang mumpuni dan modern yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur SDM. Tugas manajemen SDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang professional. SDM dalam suatu perusahaan memiliki peran penting didalam tugasnya sebagai pelaksana segala kegiatan operasional perusahaan. SDM merupakan manusia yang bekerja pada sebuah perusahaan sebagai pengelola dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dan tenaga kerja ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola perusahaan sukses tidaknya untuk menghadapi tantangan dan memenuhi harapan masyarakat, diperlukan perencanaan yang tepat, efektif, dan berkesinambungan.

Di dalam sebuah instansi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan pemegang suatu peran yang terpenting dalam

mencapai suatu tujuan Instansi. Oleh karena itu, suatu instansi sangat perlu mengelola sumber daya manusia sebaik-baik mungkin. Karena suatu kunci kesuksesan disuatu instansi itu bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang paling terpenting didalam sebuah instansi karena tanpa adanya faktor manusia dalam sebuah instansi, otomatis instansi tersebut tidak dapat berkembang dengan baik (Susilo et al., 2023)

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yangdiberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Muis et al., 2021). Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur

dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepadanya (Muis dan Hasibuan, 2021).

Sesuai dengan mandat yang diberikan, Puskesmas Medokan Ayu Surabaya, harus mampu menjawab tantangan tersebut dengan memperkuat berbagai aspek dan kompetensi yang terkait dengan peran dan fungsinya sebagai salah satu pelayanan kesehatan. Dengan demikian, penyelenggaraan pelayanan kesehatan dapat berdampak nyata dalam memperbaiki layanan birokrasi, meningkatkan daya saing daerah serta mewujudkan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera dengan meningkatkan kinerja. Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini memilih variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja karena variabel yang dipilih lebih dominan

Fenomena yang terjadi pada Kinerja para pegawai Puskesmas Medokan Ayu Surabaya, penulis masih melihat adanya pegawai yang belum memaksimalkan kinerja nya di Puskesmas tersebut. Dengan terlihatnya masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target, yang masih mengerjakan sesuatu yang bukan pekerjaannya di jam kerja, dan kurang mematuhi tugas-tugas yang berikan pimpinan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi lingkungan kerja salah satu faktor penting dalam meningkatkan suatu kinerja. Dimana lingkungan kerja dapat membuat suatu kinerja yang baik dan membuat suatu kinerja yang tidak baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan

sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020). Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang tepat. Yang dimaksud lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Sinambela dan Tanjung, 2018).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga

akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. (Jufrizen, 2016) Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Tupti dan Lesmana, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yakni motivasi. Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang pegawai yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil (Kurnia et al., 2019).

Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (Manihuruk dan Tirtayasa, 2020) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening

telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun hasil penelitiannya tersebut masih banyak perbedaan hasil penelitiannya. Penelitian tentang Motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Deviyana, dkk (2023) dan dengan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviandhi Sanggar Nirvandhi, dkk (2023) dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut Maula Mestika K (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Puskesmas Medokan Ayu Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Medokan Ayu Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Medokan Ayu Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Medokan Ayu Surabaya?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Puskemas Medokan Ayu Surabaya?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskemas Medokan Ayu Surabaya?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada Puskemas Medokan Ayu Surabaya?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada Pegawai Puskesmas Medokan Ayu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Puskesmas Medokan Ayu?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Puskesmas Medokan Ayu?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Pegawai Puskesmas Medokan Ayu?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Pegawai Puskesmas Medokan Ayu?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Puskesmas Medokan Ayu?

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada Pegawai Puskesmas Medokan Ayu?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada Pegawai Puskesmas Medokan Ayu?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teori

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Variable Intervening.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait

untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Pada Variable Intervening di lingkungan Puskesmas Medokan Ayu Surabaya.

