

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang berikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan pegawai yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja pegawai tidak segera diperbaiki

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan memiliki kinerja yang berkualitas dan kuantitas sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan

yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing- masing pegawai. Pemimpin harus memastikan bahwa kinerja bawahan dihargai dengan sepatasnya, dan bukan sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif atas kinerja bawahan

Pancung Soal Pesisir Selatan merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat serta upaya kesehatan perorangan tingkat pertama. Puskesmas menitik beratkan pada upaya promotif dan preventif guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang terbaik di wilayah kerjanya. sDalam pelaksanaannya, Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya guna mendukung terwujudnya kecamatan yang sehat.

Berdasarkan hasil tinjauan wawancara yang penulis lakukan pada puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan, maka terlihat beberapa fenomena atau masalah yang menyangkut pada kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor seperti rendahnya kinerja pegawai yang disebabkan kesadaran pegawai terhadap peraturan pada Puskesmas yang membuat kinerja yang menurun. Faktor kedua kurangnya disiplin kerja terhadap pegawai pada Puskesmas ini dapat dilihat pada data absensi yang dilampirkan yang membuat kinerja terbengkalai. Faktor ketiga Tidak meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan pada Puskesmas juga adalah faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Faktor keempat kurangnya budaya kerja pegawainya yang berdampak terhadap kinerja dan ssesama pekerja yang membuat tidak sesuai karena tidak kompaknya antara satu dengan yang lain.

Faktor kelima motivasi kerja yang belum tercapai membuat pegawai kurang bersemangat untuk berkerja. Faktor keenam Kurangnya motivasi kerja membuat kemampuan kerja yang masih rendah adalah kendala yang membuat terhambatnya pekerjaan. Faktor ketujuh Budaya kerja yang kurang baik membuat pegawai kurang dorongan dalam pencapaian target sehingga optimal pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan pada pekerjaan yang sedang pegawai kerjakan. Faktor kedelapan Disiplin kerja membuat tugas yang dikerjakan terlalu berat dan kurang relevan bagi pegawai membuat pegawai jenuh untuk bekerja dengan baik

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian kinerja Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan**  
**Bulan Januari s/d Desember 2021**

NO	Jenis Kegiatan	Satuan	Target sasaran	Pencapaian	Tidak Tercapai
A	Penyuluhan perilaku hidup bersih dan sehat				
	1. Rumah Tangga	Rumah	5.076	4.714	362
	2. Intitusi Pendidikan	Sekolah	44	38	11
	3. Intitusi Sarana Kesehatan	Sarkes	15	13	2
B	Bayi Mendapatkan ASI Eksklusif	Bayi	210	198	12
C	Perawatan Kesehatan Masyarakat				
	1. Kegiatan asuhan keperawatan pada keluarga	Keluarga	300	190	110
	2. Kegiatan asuhan keperawatan pada kelompok masyarakat	Keluarga	300	190	110

D	Penyeluhan Napza	Sekolah	7	6	1
E	Pengobatan				
	1.Kunjungan rawat jalan umum	Orang	26.742	13.192	13.550
	2.Kunjungan rawat jalan gigi	Orang	520	431	89
F	Bina Kesehatan Tradisional				
	1. Pembinaan TOGA dan pemanfaatannya pada sasaran masyarakat	Nagari	10	6	4

*Sumber : Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas kinerja pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan didapat dari kinerja karyawan yang ada pada lembaga tersebut. Pada kegiatan A yaitu penyuluhan perilaku hidup bersih dan sehat pada rumah tangga target sasaran yang tidak tercapai sebanyak 362, intitusi pendidikan target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 11, intitusi sarana kesehatan target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 2. Selanjunya pada kegiatan B yaitu bayi mendapatkan asi eksklusif target sasaran yang tidak tecapai sebanyak 12. Berikutnya pada kegiatan C yaitu kegiatan asuhan keperawatan pada keluarga dan kelompok masyarakat target sasaran yang tidak tercapainya sama-sama 110. Kemudian pada kegiatan D yaitu penyeluhan napza target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 1. Selanjutnya pada kegiatan E yaitu kunjungan rawat jalan target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 13.550 dan kunjungan rawat jalan gigi target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 89 dan pada kegiatan F yaitu

pembinaan TOGA dan pemanfaatannya pada sasaran masyarakat target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 4. Jadi dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan tahun 2021 hampir semua pencapaian tidak memenuhi target pencapaiannya.

Untuk mencapai hasil kinerja yang optimal, Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan telah melakukan berbagai upaya untuk memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja pegawainya. Namun, disisi lain kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya kerja, seperti dilihat dari budaya yang belum sepenuhnya memperhatikan keseluruhan pekerjaan yang dilakukannya pegawainya, dan disiplin kerja terhadap pegawai akan menimbulkan ketidaksadaran dan tanggung jawab pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaannya, seperti istirahat diluar jam istirahatnya dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Untuk itu budaya kerja sangatlah penting agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja agar dapat memberikan motivasi kerja secara maksimal.

**(Budihardjo, 2019)** *performance* berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang), yaitu kualitas kerja dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**(Simarmata, 2022)** budaya kerja yaitu suatu karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi contoh organisasi untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya kerja juga disimpulkan

sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima serta dipahami secara bersama-sama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam ketentuan perilaku yang ada di dalam organisasi tersebut. Budaya kerja ialah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi.

(**Padmaningrum, 2021**) disiplin kerja adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja juga menjadi milik perusahaan tindakan untuk mengarahkan anggota organisasi perusahaan untuk mematuhi berbagai perusahaan yang ada regulasi.

(**Taruh, 2020**) motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pegawai sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

(**Hafulyon, 2021**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. (**Ainanur & Tirtayasa, 2018**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. (**Kurniasari et al., 2022**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

(**Halin, 2018**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. (**Syafrina, 2018**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (**Sajangbati, 2018**) Hasil penelitian menunjukkan

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**(Fajrin, 2018)** Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. **(Wahyudi & Tupti, 2019)** Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. **(Adha et al., 2019)** Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

**(Ekhsan, 2019)** Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. **(Hasibuan & Silvya, 2019)** Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. **(Alhusaini et al., 2020)** Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Dari hasil wawancara penulis mengenai kinerja pegawai pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu budaya kerja yang kurang memberikan arahan dan perhatian kepada pegawainya yang menyebabkan pegawai lalai terhadap aturan dan pekerjaan yang

dilakukanya, kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, disiplin kerja yang kurang optimal, serta motivasi kerja yang belum tercapai. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan hasil yang maksimal serta dapat memberikan motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS PANCUNG SOAL PESISIR SELATAN”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang asalah di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kinerja pegawai yang disebabkan kesadaran pegawai terhadap peraturan perusahaan pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan
2. Belum maksimalnya disiplin kerja terhadap pegawai pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan
3. kinerja karyawan secara keseluruhan perlu ditingkatkan pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan.
4. Budaya kerja pegawai belum cukup baik pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan.



5. Motivasi kerja yang belum tercapai pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan.
6. Belum tercapainya motivasi kerja membuat kemampuan kerja yang masih rendah pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan.
7. Budaya kerja yang belum cukup baik membuat pegawai kurang dorongan dalam pencapaian target sehingga optimal pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan.
8. Disiplin kerja membuat tugas yang dikerjakan terlalu berat dan kurang relevan bagi pegawai Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah sangat penting agar fokus penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga. Untuk itu peneliti membatasi masalah ini dengan Budaya Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel yang terikat dan Motivasi Kerja (Z) Intervening dengan objek di Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan maka penulis dapat merumuskan dalam permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan?

3. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan

4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan
7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Pancung Soal Pesisir Selatan

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini berguna bagi penulis mamupun bagi instansi yang menjadi objek penilitia. Dan juga pihak yang berkepentingan. Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan mendalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkulihan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan atau instansi

Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberi masukan bagi pihak instansi akan pentingnya budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja untuk kemajuan perusahaan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah wawasan dan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya dalam kinerja pegawai, budaya kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja pegawai bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.