

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materiil, dan alat penunjang kegiatan. Dari ketiga faktor tersebut, faktor manusia merupakan faktor yang paling dominan. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan yang lainnya.

Penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, dan selalu memperbarui kebijakan dan peraturan Sumber Daya Manusia sehingga manajer dan tenaga kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka. Sebagai faktor yang paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi demi mencapai tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang dan mengalami kemajuan maka diperlukan seorang atasan yang dapat menyatukan faktor manusia dengan faktor lain yang ada di dalam organisasi, dan dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja Pegawai adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut [1] mengatakan bahwa Kinerja Pegawai adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut [2] Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Kepemimpinan. Menurut [3] mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Selain Kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Dimana [4], Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kemudian selain dipengaruhi Lingkungan kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Dimana [5] mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya.

Penelitian yang dilakukan oleh [6] Dengan hasil penelitian Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh [7] Dengan hasil penelitian Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh [8] Dengan hasil penelitian Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh [4] Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh [9] Dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh [10] Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh [5] Dengan hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh [11] Dengan hasil penelitian Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh [12] Dengan hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Puskesmas Kayu Gadang adalah adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat pada Dinas Kesehatan Surantih. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yaitu unit organisasi pelayanan kesehatan yang bertujuan sebagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan. Tugas puskesmas adalah melakukan pembinaan, pelayanan kesehatan yang komprehensif dan terpadu kepada masyarakat yang bermukim di suatu wilayah tertentu.

Berikut tabel Jumlah Pengunjung yang Berobat di Puskesmas Kayu Gadang Tahun 2022 :

Tabel 1.1
Laporan Jumlah Pengunjung yang Berobat di Puskesmas Kayu Gadang
Tahun 2022

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	Januari	2.500	2.280	91,2%
2	Februari	2.500	2.460	98,4%
3	Maret	2.500	2.010	80,4%
4	April	2.500	1.800	72%
5	Mei	2.500	1.900	76%
6	Juni	2.500	1.980	79,2%
7	Juli	2.500	2.100	84%
8	Agustus	2.500	2.030	81,2%
9	September	2.500	2.110	84,4%
10	Oktober	2.500	1.700	68%
11	November	2.500	1.850	74%
12	Desember	2.500	2.020	80,8%

Sumber: Puskesmas Kayu Gadang

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah pengunjung yang berobat di Puskesmas Kayu Gadang Tahun 2022 tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, dimana setiap bulannya selalu berfluktuasi dan dibawah target. Jumlah yang terealisasi tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu 98,4% sedangkan yang terendah terjadi pada bulan Oktober yaitu 68%. Hal ini disebabkan karena kurang kurangnya pemahaman mengenai Kepemimpinan, rendahnya Lingkungan kerja, kurang optimalnya Disiplin Kerja, sehingga akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dimana menyebabkan tidak tercapainya Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Puskesmas Kayu Gadang dengan memberi judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kayu Gadang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang diberikan atasan masih belum optimal.
2. Lingkungan kerja yang masih belum cukup nyaman.
3. Disiplin Kerja pegawai yang masih rendah.
4. Sudah optimalnya rasa tanggung jawab pada diri pegawai.
5. Cukup bagusnya kesadaran diri pegawai.
6. Motivasi yang diberikan belum terlalu maksimal.
7. Kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan Kinerja Pegawai kurang.
8. Keterampilan pegawai dalam bekerja sudah cukup bagus
9. Faktor dukungan organisasi cukup optimal diberikan.
10. Faktor psikologis yang sudah bagus.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenan dengan Kinerja Pegawai. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja dan sebagai variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kayu Gadang?
2. Apakah secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kayu Gadang?
3. Apakah secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kayu Gadang?
4. Apakah secara simultan Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kayu Gadang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kayu Gadang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kayu Gadang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kayu Gadang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kayu Gadang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja pada Puskesmas Kayu Gadang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Puskesmas Kayu Gadang yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan Kinerja Pegawainya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.