

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau instansi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan suatu instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan mencapai keberhasilan yang menjadi tujuan perusahaan. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih, dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas, dengan kualitasnya sumber daya manusia diharapkan kinerja akan meningkat. **(Kamalisa et al., 2022)**

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta

penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. **(Asfar, 2020)**

Kinerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran kegiatan sebagai rencana dan program kerja yang diinginkan terutama dalam suatu organisasi atau instansi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dengan melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab yang diembannya. Kinerja juga merupakan tolak ukur dari aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang maupun organisasi. Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perlu mempertimbangkan capaian yang dilakukan oleh seseorang dalam arti pegawai. Dalam kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu keyakinan diri, disiplin kerja , motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. **(Putra & Fernos, 2023)**

Lingkungan kerja sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai saat adanya perbedaan pendapat dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. **(Estiana et al., 2023)**

(Purnama et al., 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pegawai organisasi melaksanakan pekerjaannya dan merupakan suatu kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subjektif bersama dari pegawainya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Selanjutnya lingkungan kerja yang ideal dapat menolong meringankan kebosanan serta kelelahan kemudian diharapkan bisa meningkatkan kinerja. Hal tersebut juga sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai.

Dalam penerapan kerja pegawai, disiplin kerja mempunyai kedudukan yang sangat utama. Jika pegawai mematuhi segenap kebijakan yang dibuat dengan taraf kedisiplinan yang maksimum, maka tugas dapat dijalankan sesuai rencana. Menurut (Zaenal Arifin & Sasana, 2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati 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.

(Desi et al., 2022) disiplin kerja pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selain faktor lingkungan kerja, disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi . Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi organisasi tersebut mewujudkan tujuannya.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan pegawai karena tanpa adanya motivasi kerja dari para pegawai maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. **(Hartadi, 2023)**

Puskemas Air Amo adalah salah satu Puskesmas yang berada di kecamatan kamang baru, Kabupaten Sijunjung, Maka Puskesmas Air Amo dituntut harus menciptakan kinerja yang baik sehingga memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi pasien. Namun faktanya yang terjadi di Puskesmas Air Amo adalah beberapa program belum memenuhi target. Permasalahan ini dapat menjadi titik acuan dari kinerja pegawai yang belum optimal dalam hal pelayanannya. Pencapaian program dari Puskesmas Air Amo dapat dilihat dari

data yang diperoleh dari Puskesmas. Berikut data kinerja pegawai yang diambil sebagai data pendukung permasalahan atau fenomena yang terjadi sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Kinerja Pegawai Puskesmas Air Amo**

Sasaran Strategis	Indikator Kerja	Target	Pencapaian	Cakupan	
				Sub Variabel	Variabel
Promosi Kesehatan termasuk UKS	cakupan nagari siaga aktif	65	60	92	81.57
	cakupan PHBS rumah tangga	80	67	84	
	cakupan posyandu purnama dan mandiri	80	67	84	
	cakupan penjangkaran kesehatan siswa baru SD dan setingkat	100	100	100	
	cakupan penjangkaran kesehatan siswa baru SMP dan setingkat	100	100	100	
	cakupan penjangkaran kesehatan siswa SMA sederajat	100	100	100	
	cakupan sekolah sehat	80	38	48	
	imunisasi anak sekolah	100	45	45	
Kesehatan Lingkungan	Cakupan penduduk yang memiliki akses air bersih	97	87	90	89.76
	cakupan penduduk yang menggunakan jamban sehat	92	100	109	
	cakupan TTU yang memenuhi syarat	60	56	93	
	cakupan TPM yang memenuhi syarat	44	15	33	
	cakupan rumah sehat	92	48	52	
	Cakupan nagari yang melaksanakan STBM	62	100	161	
Pelayanan KIA-KB yang bersifat UKM	cakupan pelayanan ibu sesuai standar	100	79	79	70.52
	Cakupan ibu hamil dengan komplikasi yang ditangani	100	31	31	
	cakupan pertolongan persalinan oleh bidan	100	77	77	

	atau tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi kebidanan				
	cakupan imunisasi lengkap pada bayi	100	55	55	
	cakupan pelayanan bayi sesuai standar	100	55	55	
	cakupan pelayanan KN lengkap	100	87	87	
	cakupan pelayanan KF 3	100	77	77	
	cakupan pelayanan anak balita	100	66	66	
	cakupan peserta KB aktif	100	71	71	
	cakupan D/S balita	100	100	100	
	cakupan imunisasi booster lengkap	100	46	46	
	cakupan pemberian Vit A anak balita	100	100	100	
	Cakupan neonatal dengan komplikasi yang ditangani	100	72	72	
Pelayanan Gizi yang bersifat UKM	cakupan balita gizi buruk mendapat perawatan	100	100	100	100
	cakupan bumil KEK dapat PMT	100	100	100	
	cakupan RT konsumsi garam beryodium	97	98	100	
Pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit	Cakupan Desa/Kelurahan Universal Child Immunization (UCI)	80	20	25	4.90
	cakupan penemuan penderita pneumia balita	80	18	22	
	cakupan penderita DBD yang ditangani	100	0	0	
	cakupan penemuan penderita diare	100	64	64	
	cakupan penderita HPR yang mendapat tatalaksana kasus	100	0	0	
Pelayanan kesehatan usia produktif	cakupan Paracite Indek (API) < per 1000 penduduk	100	100	100	14.29
	cakupan penjangkaran kesehatan siswa baru SLTA	100	100	100	

	cakupan pemeriksaan berkala kesehatan siswa baru	100	100	100	
	cakupan screening posbindu	100	35	35	
	cakupan pemeriksaan ibu hamil	100	90	90	
	cakupan Screening UKK	100	14	14	
	cakupan pelayanan kesehatan olahrag pada kelompok masyarakat	65	12	18	
Pelayanan Keperawatan Kesehatan Masyarakat	cakupan pelayanan puskesmas	80	9	11	11
Pelayanan Kesehatan orang dengan resiko terinfeksi	cakupan orang dengan resiko terinfeksi HIV yang mendapat konseling HIV	100	100	100	82.0
	cakupan ibu hamil yang mendapatkan	100	88	88	
	cakupan penderita TB yang mendapat screeing dan konseling HIV	100	100	100	
	cakupan kelompok beresiko yang mendapat screening dan konseling	100	100	100	
	cakupan pelayanan hipertensi sesuai standar	100	39	39	
	cakupan penderita TB yang mendapat pelayanan sesuai standar	100	100	100	
	angka keberhasilan pengobatan TB	100	100	100	
	cakupan penderita TB yang mendapat screening	100	100	100	
	cakupan penemuan terduga TB	100	100	100	
	cakupan pelayanan diabetes sesuai standar	100	93	93	

Sumber : Tata Usaha Puskesmas Air Amo

Berdasarkan tabel 1.1 diatas untuk Promosi Kesehatan termasuk UKS sebesar 81.57%, Kesehatan Lingkungan sebesar 89.76%, Pelayanan KIA-KB Yang Bersifat UKM sebesar 70.52%, Pelayanan Gizi Yang Bersifat UKM sebesar 100%, Pelayanan Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit sebesar 4.90%, Pelayanan Kesehatan Usia Produktif sebesar 14.29%, Pelayanan Keperawatan Kesehatan Masyarakat sebesar 11%, Pelayanan Kesehatan Orang Dengan Resiko Terinfeksi sebesar 82%. Hanya program Pelayanan Gizi Yang Bersifat UKM yang mencapai 100%. Ada beberapa indikator kinerja yang masih perlu ditingkatkan yaitu Pelayanan Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit sebesar 4.90%, Pelayanan Kesehatan Usia Produktif sebesar 14.29%, Pelayanan Keperawatan Kesehatan Masyarakat sebesar 11%. Dari data diatas dapat disimpulkan belum maksimalnya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja tenaga medis tidak optimal disinyalir disebabkan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui motivasi kerja. Selain itu Adapun data rekapitulasi absensi pegawai puskesmas air amo adalah sebagai berikut :

**Tabel 1 2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Puskesmas Air Amo Periode Januari-Juni 2023**

No	Bulan	Terlambat	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	Total
1.	Januari	7	-	1	2	-	2	10
2.	Februari	5	1	3	1	-	3	13
3.	Maret	7	-	-	-	-	3	10
4.	April	7	3	5	-	-	1	16
5.	Mei	6	4	5	1	-	3	19
6.	Juni	5	1	1	1	-	2	10

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa Tingkat absensi pegawai Puskesmas Air Amo periode januari-juni, dapat kita lihat dibulan Mei ketidakhadiran paling tinggi yaitu 19 orang. Ketidakhadiran yang cukup tinggi sangat berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai. Semakin tinggi Tingkat ketidakhadiran pegawai maka hasil kinerja semakin menurun. Dari sisi pegawai kurangnya manajemen waktu yang belum menyadari pentingnya taat pada aturan. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu dipuskesmas Air Amo masih tergolong sangat rendah yang ditunjukkan dengan jumlah ketidakhadiran pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS AIR AMO”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kinerja pegawai
2. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja sehingga menyulitkan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya
3. Masih kurangnya kesadaran atau perhatian pimpinan sehingga mempengaruhi semangat kerja pegawai

4. Motivasi kerja yang rendah karena kompensasi, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima pegawai tidak mendukung sehingga kinerja pegawai tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan
5. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama pegawai sehingga kurang terciptanya lingkungan yang nyaman dalam bekerja
6. Kepuasan kerja yang masih tergolong rendah karena kurangnya motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
7. Disiplin Kerja yang dimiliki pegawai Puskesmas Air Amo tergolong rendah.
8. Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Puskesmas Air Amo masih belum bisa mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.
9. Kurangnya sosialisasi dan tanggung jawab anggota dalam sebuah tim secara berkelanjutan yang berdampak menyebabkan kerjasama tim tidak efektif
10. Kinerja pegawai yang belum optimal

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang diharapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), Variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2), serta variabel intervening Motivasi Kerja (Z) dengan objek penelitian pada pegawai Puskesmas Air Amo.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Air Amo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Air Amo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Air Amo?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Air Amo?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Air Amo?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Puskesmas Air Amo?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Puskesmas Air Amo?

#### **1.5 Tujuan Masalah**

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Air Amo
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Air Amo
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Air Amo

4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Air Amo
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Air Amo
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Puskesmas Air Amo
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Puskesmas Air Amo

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Air Amo

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Puskesmas Air Amo dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan yang diinginkan juga diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan jajaran khususnya dilingkungan Puskesmas Air Amo dalam merumuskan kebijaksanaan dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

2. Manfaat Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang sumber daya manusia

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga dapat sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang melakukan penelitian dalam bidang yang sama

### 4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang