

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor-faktor penting yang harus ada didalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga diperlukan untuk menjalankan aktivitas dan juga merupakan inti dari pergerakan sebuah organisasi atau perusahaan. Jika didalam sebuah organisasi tersebut faktor sumber daya manusianya lemah, maka lemah pula organisasi tersebut. Lemahnya sumber daya manusia didalam perusahaan dapat mengakibatkan beberapa faktor diantaranya adalah menurunnya semangat kerja pegawai, menurunnya tingkat disiplin kerja, timbulnya lingkungan kerja yang tidak nyaman, dimana semua itu berpengaruh besar terhadap kondisi perusahaan kedepannya.

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan, salah satunya persaingan didunia usaha, terlebih usaha dalam bidang jasa yaitu jasa di bidang kesehatan yakni puskesmas. Puskesmas merupakan suatu tempat untuk melakukan upaya meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan. Puskesmas harus bisa menjamin mutu pelayanan keperawatan melalui kesesuaian dengan kebutuhan pasien. Pentingnya peningkatan mutu pelayanan puskesmas ini adalah untuk membangun persahabatan yang mendorong hubungan dengan pasien sehingga puskesmas tidak ditinggalkan oleh pasiennya.

Penyedia pelayanan kesehatan ditingkat pertama adalah pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas), puskesmas yang merupakan institusi yang menyelenggarakan fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik *promotif* (peningkatan kesehatan), *preventif* (pencegahan), *kuratif* (pengobatan), maupun *rehabilitative* (pemulihan kesehatan) yang dilakukan oleh pemerintah daerah ataupun masyarakat (Permenkes 2017).

Apabila puskesmas berfungsi dengan baik, maka akan mampu memberikan pelayanan yang bermutu bagi masyarakat yang membutuhkan puskesmas. Pembangunan kesehatan tersebut juga merupakan salah satu hak dasar rakyat yakni hak rakyat untuk dapat memperoleh akses atas kebutuhan pelayanan kesehatan yang baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang penting bagi perkembangan sebuah puskesmas tersebut. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun telah banyak ditemukan dan digunakan teknologi modern secara otomatis, tetapi tanpa sumber daya manusia yang mendukung secara kualitas maka sebuah puskesmas tidak akan berjalan dengan maksimal. Puskesmas sebagai lembaga yang mampu memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat, maka dari itu kepuasan pasien tergantung pada kualitas pelayanannya.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya, disetiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam sebuah instansi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut bergantung pada keandalan, kesigapan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit unit kerja yang terdapat di sebuah instansi tersebut.

Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara and Agustine 2016).

Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja sehingga tujuan sebuah organisasi dapat tercapai. Tujuan dari sebuah organisasi yang telah dicapai yaitu suatu kondisi yang telah disepakati oleh semua anggota organisasi. Dengan demikian tujuan organisasi dapat dicapai jika semua anggota organisasi yang mempunyai ketersediaan untuk bekerjasama dan kegiatan mereka juga dapat dikoordinir dengan baik.

Upaya peningkatan kinerja pegawai salah satunya dapat dilakukan dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Bila lingkungan kerja ini kurang memenuhi standar kebutuhan bagi pegawainya, hal ini akan membuat mereka tidak betah dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja telah memenuhi standar kebutuhan, maka dapat dipastikan hal ini akan membuat betah para pegawai untuk melakukan aktivitas

kerjanya, sehingga pegawai akan disiplin dalam bekerja dan juga semangat untuk bekerja juga akan timbul, maka secara otomatis kinerja pegawai juga akan ikut meningkat.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Edy, 2016). Jika sudah menyatu dalam diri, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan lagi sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bila mana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan jalannya suatu instansi dimana pegawai akan merasa nyaman untuk melakukan aktifitas kerja bila didukung oleh suasana yang nyaman pula dimanapun dan kapanpun mereka bekerja. Sebaliknya jika tidak, maka pegawai tidak akan betah tinggal di lingkungan kerja yang kurang memperhatikan kenyamanan mereka dalam bekerja. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar.

Timbulnya masalah-masalah tersebut diduga disebabkan karena kurang baik dan kurang kondusifnya lingkungan kerja, hal diatas dapat dilihat dari beberapa indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ada beberapa diantara pegawai yang kurang taat terhadap aturan waktu, misalnya dengan tidak hadir tepat waktu sesuai jam kerja bahkan meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir.
2. Ada beberapa diantara pegawai yang tidak taat terhadap peraturan organisasi atau instansi, misalnya tidak melaksanakan semua aturan jabatan yang ditetapkan atau juga tidak mengerjakan kewajiban yang diperintahkan atasan pada bidang yang ditempati.

Pegawai juga harus memiliki kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja, kompetensi lebih berperan dalam dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran (Raharjo, 2016).

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan sehingga dapat melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Beberapa identifikasi masalah pada kinerja pegawai Puskesmas Lintau Buo yang masih belum sesuai harapan menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut mungkin disebabkan oleh beberapa pegawai yang belum mencapai target. Namun jika tidak segera dibenani oleh pimpinan, akan mendapatkan permasalahan baru.

Disiplin kerja pada Puskesmas Lintau Buo juga masih kurang baik sehingga menyebabkan belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan pemerintah kepada Puskesmas ini.

Berdasarkan wawancara awal terhadap beberapa pegawai Puskesmas, mereka mengeluhkan bahwa kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau diklat yang hanya diperuntukkan untuk beberapa pegawai saja dan orang nya itu ke itu saja. Selain itu, penempatan pegawai juga dirasakan oleh beberapa pegawai belum sesuai dengan pengalaman dan kemampuan kerja. Beberapa pegawai merasa sudah lama bekerja pada bagian yang sama sehingga menyebabkan kompetensi kerja menjadi menurun. Beberapa masalah tersebut dipengaruhi oleh disiplin kerja. Jika disiplin kerja kurang, maka akan memberikan dampak pada kualitas kerja pegawainya.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi penyebab belum optimalnya kinerja pegawai pada Puskesmas Lintau Buo ini. Disaat seorang pegawai tidak merasakan kenyamanan saat bekerja disitulah sebuah instansi tidak memiliki lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai tidak betah ditempat bekerja.

Selain itu, kompetensi pada puskesmas ini juga mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang kondusif.

Kinerja pada pegawai juga menjadi faktor utama dalam mencapai suatu pekerjaan karena, apabila pegawai tidak merasa puas dalam pekerjaannya maka akan berdampak negatif terhadap kerjanya dan rendahnya kinerja pegawai pada Puskesmas Lintau Buo juga menyebabkan kompetensi pada pegawai ikut menurun.

Stres kerja pada pegawai yang masih tinggi juga menyebabkan tidak stabilnya konsentrasi pada saat melakukan pekerjaan dan disebabkan juga oleh lingkungan kerja pada saat bekerja yang kurang bagus sehingga menimbulkan stress kerja dan memiliki dampak juga terhadap disiplin kerja pada pegawai puskesmas tersebut.

Lingkungan yang dirasakan pegawai pada Puskesmas Lintau Buo yang kurang nyaman diakibatkan karna sering terjadinya konflik antar pegawai yang menyebabkan kinerja dan kompetensi pegawai menurun.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu organisasi seperti Dinas Kesehatan. Puskesmas Lintau Buo yang ingin mengusahakan agar kompetensi dapat tercapai dengan baik, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengambil judul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING pada PUSKESMAS LINTAU BUO** “

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam hal ini penulis membahas variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja secara spesifik dengan melihat fenomena, fakta dan data yakni mengenai pembahasan Puskesmas Lintau Buo berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja dengan peraturan yang telah di tetapkan.
2. Belum optimalnya disiplin pegawai.
3. Lemahnya lingkungan kerja maka tidak terciptanya kerja yang kondusif.
4. Kinerja pegawai masih kurang maksimal hal ini menggambarkan lemahnya kepuasan kerja pegawai.
5. Kurangnya kompetensi dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
6. Belum optimalnya kinerja karyawan.
7. Kurang meningkatnya kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam penelitian ini penulis membatasi hanya dua variabel Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja pegawai (Y) dan Kompetensi (Z) sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Lintau Buo?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Lintau Buo?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kompetensi pada Puskesmas Lintau Buo?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kompetensi pada Puskesmas Lintau Buo?
5. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Lintau Buo?
6. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada Puskesmas Lintau Buo?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada Puskesmas Lintau Buo?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Lintau Buo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Lintau Buo.

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kompetensi pada Puskesmas Lintau Buo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kompetensi pada Puskesmas Lintau Buo.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Lintau Buo.
6. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada Puskesmas Lintau Buo.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada Puskesmas Lintau Buo.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi.

- b. Bagi penelitian lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari prestasi kerja sehingga pengetahuan tentang prestasi kerja pegawai khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada kepala Puskesmas Lintau Buo untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi dapat meningkat.
- b. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi.