

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari organisasi di semua tingkat (*level*) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal guna menjalankan fungsinya dengan optimal dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya organisasi yang baik dan terkoordinasi didalam organisasi.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan termasuk pemerintahan. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan, akan tetapi kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja fisik, pengembangan karir pegawai serta tingkat kedisiplinan pegawai didalam organisasi.

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi, maka pihak organisasi harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. lingkungan kerja adalah, tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin bekerja dengan bersemangat,

sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik.

Selain faktor lingkungan kerja fisik, factor pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja organisasi. Menurut Martoyo (2007:74) pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya.

Selain faktor lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir, faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik tingkat kedisiplinan seseorang pegawai maka dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat tumbuh baik salah satunya dengan adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada

pegawai, sehingga setiap pegawai sadar apa menjadi tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Puskesmas Kecamatan Mendo Barat pertama kali diresmikan pada tahun 1976 oleh Bupati Kabupaten Bangka Induk M. Arup, SH dengan kepala puskesmasnya adalah H. Usman Bujang. Wilayah Kerja Puskesmas Petaling Kecamatan Mendo Barat terletak di Kabupaten Bangka Propinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan luas wilayah kurang lebih 484Km². Secara administratif wilayah Kerja Puskesmas Petaling Kecamatan Mendo Barat Kab. Bangka berbatasan langsung dengan Kecamatan lainnya. Sebagaimana arah Pembangunan Kesehatan Daerah Kabupaten Bangka yang dituangkan dalam rencana strategis Pembangunan Kesehatan Kabupaten Bangka, masih dijumpai beberapa kendala dan permasalahan kinerja pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat dengan tidak tercapainya tujuan dari Bangka Sehat, hal ini tentu saja masih diperlukan kerja keras dari Pemerintah Kabupaten khususnya Dinas Kesehatan Puskesmas Kecamatan Mendo Barat beserta jajarannya serta dukungan dari masyarakat untuk menciptakan pembangunan kesehatan yang lebih baik. Berikut ini tabel data jumlah pegawai tenaga kesehatan dan non kesehatan pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat.

Tabel.I.1 Data Jumlah Tenaga Kesehatan dan Non Kesehatan pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat.

No	Tenaga Kesehatan/non Kesehatan	PNS	Honorer
1	Dokter Umum	3	2
2	Dokter Gigi	1	1
3	Sarjana Farmasi dan Apoteker	-	-
4	Sarjana Kesehatan Masyarakat	2	1
5	Sarjana Keperawatan	-	1
6	D3 Farmasi	2	-
7	D3 Analis	1	-
8	D3 Keperawatan	7	14
9	D3 MPRS	1	1
10	D3 Bidan	2	13
11	D3 Sanitarian	2	-
12	D1 Bidan	5	-
13	D3 Komputer	-	3
14	Perawat Gigi	1	1
15	SPK	3	2
16	Tenaga Gizi	3	-
17	Tenaga Lainnya	6	6
	Jumlah	39	45

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 17 bagian pegawai tenaga kesehatan dan non kesehatan pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat dengan jumlah pegawai PNS sebanyak 39 orang dan jumlah pegawai Honorer sebanyak 45 orang pegawai.

Dari observasi yang peneliti lakukan, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat, dimana kondisi lingkungan fisik pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat kurang terjaga dengan kondusif, permasalahan utamanya adalah penataan ruangan kerja yang tidak baik dan bau yang tidak sedap serta tingkat sirkulasi udara yang

kurang memadai dapat membuat pegawai bekerja kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu saja harus di perhatikan oleh pihak Puskesmas Kecamatan Mendo Barat dan harus adanya solusi dalam mengatasi permasalahan tersebut agar pegawai dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Puskesmas Kecamatan Mendo Barat, terdapat permasalahan dalam pengembangan karir pegawai, dimana pegawai merasa pihak organisasi kurang memperhatikan perkembangan karir yang pegawai inginkan, pengelolaan dan pengembangan karir tentu saja sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan kreativitas pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi, dengan tingginya tingkat kedisiplinan seorang pegawai maka akan meningkatkan efisiensi kinerja pegawai. Berikut ini data tingkat absensi pegawai Puskesmas Kecamatan Mendo Barat.

Tabel. I.2 Absensi Pegawai Puskesmas Kecamatan Mendo Barat Bulan Oktober 2015 - Maret 2016.

No	Bulan	Hari Kerja Efektif	Keterangan			Jumlah Absensi
			Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	
1	Oktober	25	8	23	-	31
2	November	24	12	21	1	34
3	Desember	25	7	28	-	35
4	Januari	25	3	34	2	39
5	Februari	24	1	13	1	15
6	Maret	26	6	24	2	32

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan januari, dimana tingkat absensi pegawai sebesar 39, pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit sebanyak 3 orang, izin sebanyak 34 orang dan alpa sebanyak 2 orang, hal ini tentu saja tidak baik untuk sebuah organisasi dalam melaksanakan kegiatannya.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat.

Tabel 1.3 Hasil Survei Awal terhadap Pegawai Puskesmas Kecamatan Mendo Barat.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN		PERSENTASE (%)	
1	Apakah pihak organisasi selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat?	Ya	: 6	Ya	: 30%
		Ragu-ragu	: 6	Ragu-ragu	: 30%
		Tidak	: 8	Tidak	: 40%
2	Apakah lingkungan kerja ditempat kerja sudah nyaman dan aman sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik?	Ya	: 7	Ya	: 35%
		Ragu-ragu	: 5	Ragu-ragu	: 25%
		Tidak	: 8	Tidak	: 40%
3	Apakah pihak organisasi melakukan perencanaan dalam upaya untuk mengembangkan karir pegawai?	Ya	: 4	Ya	: 20%
		Ragu-ragu	: 11	Ragu-ragu	: 11%
		Tidak	: 5	Tidak	: 25%
4	Apakah proses peningkatan kemampuan kerja pegawai sudah sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi?	Ya	: 6	Ya	: 30%
		Ragu-ragu	: 10	Ragu-ragu	: 10%
		Tidak	: 4	Tidak	: 20%
5	Apakah seluruh peraturan yang telah ditetapkan didalam organisasi dapat dipahami oleh seluruh pegawai ?	Ya	: 4	Ya	: 20%
		Ragu-ragu	: 12	Ragu-ragu	: 60%
		Tidak	: 4	Tidak	: 20%
6	Apakah seluruh pegawai telah bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku ?	Ya	: 5	Ya	: 25%
		Ragu-ragu	: 8	Ragu-ragu	: 40%
		Tidak	: 7	Tidak	: 35%
7	Apakah pegawai melakukan	Ya	: 3	Ya	: 15%

pekerjaan sesuai dengan ketetapan pihak organisasi?	Ragu-ragu : 8	Ragu-ragu : 40%
	Tidak : 9	Tidak : 45%

Sumber: data diolah peneliti 2016

Berdasarkan tabel 1.3 hasil survei awal terhadap 20 responden dimana pada pertanyaan pada pertama responden yang menjawab ya sebanyak 6, ragu-ragu sebanyak 6, tidak sebanyak 8. Pertanyaan kedua responden yang menjawab ya sebanyak 7, ragu-ragu sebanyak 5, tidak sebanyak 8. Pertanyaan ketiga responden yang menjawab ya sebanyak 4, ragu-ragu sebanyak 11, tidak sebanyak 5. Pertanyaan keempat responden yang menjawab ya sebanyak 6, ragu-ragu sebanyak 10, tidak sebanyak 4. Pertanyaan kelima responden yang menjawab ya sebanyak 4, ragu-ragu sebanyak 12, tidak sebanyak 4 responden. Pertanyaan keenam responden yang menjawab ya sebanyak 5, ragu-ragu sebanyak 8, tidak sebanyak 7 responden dan pertanyaan ketujuh responden yang menjawab ya sebanyak 3, ragu-ragu sebanyak 8, tidak sebanyak 9 responden.

Berdasarkan tabel jawaban responden pada survei awal banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat “**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat?
3. Apakah Pengembangan karir secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat?
4. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat?
5. Apakah lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas, adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Penelitian dilakukan di Puskesmas Kecamatan Mendo Barat yang berlangsung mulai dari tanggal 15 Maret 2016 sampai dengan selesai.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat.
5. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Mendo Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan

dengan masalah lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan disiplin kerja serta kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait yaitu instansi pemerintah Puskesmas Kecamatan Mendo Barat, supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah Puskesmas Kecamatan Mendo Barat, Kabupaten Bangka maupun Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.6 Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah sangat memerlukan sistematika dalam penulisan. Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori definisi manajemen sumber daya manusia, definisi lingkungan kerja fisik, definisi pengembangan karir, definisi disiplin kerja, definisi kinerja, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, skala pengukuran variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum Puskesmas Kecamatan Mendo Barat dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.