

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan yang maksimal menuntut setiap jenjang birokrasi pemerintah menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas dan memiliki kemampuan yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi sangat menentukan maju mundurnya organisasi dimasa sekarang dan mendatang. Faktor yang menjadi perhatian adalah manusianya itu sendiri. Melalui sumber daya manusia yang mengharuskan para pimpinan menemukan cara-cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan tercapai.

Setiap organisasi tentunya menghendaki pegawainya bekerja dengan mendapatkan kinerja yang baik terhadap pelayanannya. Dalam hal ini, seluruh jajaran dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional pemerintahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Syamsir Torang (2014:74) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Menurut Alex S. Nitisemito (2006:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sehingga setiap organisasi haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan pegawai. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan akan memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai dan orang-orang yang terlibat didalam organisasi.

Selain itu faktor lain yaitu budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan efektifitas pegawai dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda, menurut Luthans dalam Syamsir Torang (2014:107) budaya organisasi adalah tata nilai dan norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi. Setiap individu yang tergabung didalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu dapat digabungkan dengan budaya organisasi yang bertujuan untuk menjadikan sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah

disepakati bersama sebelumnya. Perbedaan yang muncul dalam organisasi adalah pegawai tidak bisa menerima pertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Hal ini bisa membawa akibat lemahnya organisasi dan menurunnya kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. 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 sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi juga dipandang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pedoman-pedoman organisasi ini pada dasarnya berfungsi sebagai acuan bagi para pegawai tentang apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan. Ketaatan para pegawai terhadap peraturan organisasi inilah yang kemudian akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan kata lain semakin taat pegawai dalam melaksanakan peraturan akan diikuti oleh kinerjanya.

Puskesmas Kecamatan Bakam yang beralamat di jalan Raya Pangkalpinang-Mentok Km. 38 Desa Bakam, Kecamatan Bakam diresmikan pada tanggal 01 Maret 1994 di atas tanah wakaf dari warga seluas 4.092 Meter persegi yang hanya memberikan pelayanan Rawat Jalan Tingkat Pertama (RJTP), Sasaran pembangunan kesehatan diarahkan pada peningkatan pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan melalui pembangunan, perbaikan dan pengadaan peralatan di Puskesmas dan jaringannya terutama didaerah yang membutuhkan pelayanan kesehatan dan tertinggal. Majunya perkembangan lebih

pesat dengan dimulainya penambahan kapasitas gedung maupun fasilitas pendukung lainnya agar Puskesmas dapat berjalan lancar dan memudahkan semua pihak yang terlibat didalam organisasi tersebut. Keberadaan Puskesmas yang strategis yaitu berada diujung Desa Bakam yang berbatasan dengan Desa Dalil dan berada tepat dipinggir jalan raya merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam kegiatan organisasi. Keadaan sekitar organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta pihak-pihak yang berkepentingan terhadap organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Berikut data pegawai pada Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka.

Tabel. I.1 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin pada Puskesmas Kecamatan Bakam

No	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan
1	SMP	-	1
2	SMA/SMK	6	7
3	DIII	6	38
4	S1	5	6
Jumlah		17	52

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel 1.1, dapat dilihat dari tingkat pendidikan akademis pegawai pada Puskesmas Kecamatan Bakam dengan jumlah pegawai sebanyak 69 orang, yang diantaranya terdapat 17 orang laki-laki dan 52 orang perempuan, bahwa terdapat 1 orang pegawai dengan pendidikan SMP, 13 orang pegawai dengan pendidikan SMA/SMK, 44 orang pegawai dengan pendidikan DIII, dan 11 orang pegawai dengan pendidikan S1.

Keberadaan Puskesmas Kecamatan Bakam sebagai organisasi tidak lepas dari budaya-budaya yang dihasilkan dari organisasi tersebut. Budaya-budaya inilah yang secara perlahan dan terus menerus secara konsisten dapat

mempengaruhi perilaku individu pegawai maupun kebijakan-kebijakan yang ada disana. Budaya organisasi tersebut seharusnya dapat menjadikan organisasi lebih baik dimasa mendatang sehingga semua perilaku ataupun kebijakan yang dapat melemahkan organisasi dapat diminimalisir dan kemudian secara perlahan dihilangkan.

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 perusahaan, dengan tingginya tingkat kedisiplinan seorang pegawai maka akan meningkatkan efisiensi kinerja pegawai. Berikut ini data tingkat absensi seluruh pegawai Puskesmas Kecamatan Bakam pada periode 2015.

Tabel. 1.2 Absensi Pegawai Puskesmas Kecamatan Bakam Periode Januari-Desember 2015.

Ket.	Absensi					
	S	I	A	DL	CT	TB
Jumlah	28 orang	36 orang	18 orang	8 orang	19 orang	1 orang

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan data pada tabel 1.2 tingkat absensi seluruh pegawai Puskesmas Kecamatan Bakam pada periode 2015 dengan jumlah pegawai sakit (S) sebanyak 28 orang, jumlah pegawai yang izin (I) sebanyak 36 orang, jumlah pegawai yang alpa/tanpa keterangan (A) sebanyak 18 orang, jumlah pegawai yang melakukan dinas luar (DL) sebanyak 8 orang, jumlah pegawai yang mengambil cuti (CT) sebanyak 19 orang, dan jumlah pegawai yang melakukan tugas belajar (TB) sebanyak 1 orang.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai 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 Bakam Kabupaten Bangka.

Tabel I.3 Hasil Survei Awal terhadap 20 Orang Pegawai Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah lingkungan kerja pada puskesmas kecamatan bakam sangat sehat, aman dan nyaman ?	Ya : 6	Ya : 30 %
		Ragu-ragu : 6	Ragu-ragu : 30 %
		Tidak : 8	Tidak : 40 %
2	Apakah pihak puskesmas kecamatan bakam menjaga lingkungan kerja dengan baik agar pegawai dapat bekerja dengan optimal?	Ya : 6	Ya : 30%
		Ragu-ragu : 4	Ragu-ragu : 20 %
		Tidak : 10	Tidak : 50 %
3	Apakah kebersamaan didalam organisasi selalu dijunjung tinggi dan terjalin dengan baik pada puskesmas kecamatan bakam ?	Ya : 4	Ya : 20 %
		Ragu-ragu : 4	Ragu-ragu : 20 %
		Tidak : 12	Tidak : 60 %
4	Apakah pihak puskesmas kecamatan bakam memberikan kebebasan untuk melakukan kegiatan inovatif kepada pegawai dalam bekerja?	Ya : 7	Ya : 35 %
		Ragu-ragu : 8	Ragu-ragu : 40 %
		Tidak : 5	Tidak : 25 %
5	Apakah seluruh peraturan yang telah ditetapkan didalam puskesmas kecamatan bakam dapat dipahami oleh seluruh pegawai ?	Ya : 3	Ya : 15 %
		Ragu-ragu : 6	Ragu-ragu : 30 %
		Tidak : 11	Tidak : 55 %
6	Apakah seluruh pegawai telah mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak puskesmas kecamatan bakam ?	Ya : 4	Ya : 20 %
		Ragu-ragu : 6	Ragu-ragu : 30 %
		Tidak : 10	Tidak : 50 %
7	Apakah seluruh pegawai puskesmas kecamatan bakam dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan ?	Ya : 3	Ya : 15 %
		Ragu-ragu : 9	Ragu-ragu : 45 %
		Tidak : 8	Tidak : 40 %

Sumber: data diolah peneliti 2016

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal, banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka?
5. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang akan diteliti, penulis membatasi penyajian hanya pada variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja, dimana objek penelitian adalah pegawai Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup bermacam manfaat, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang lingkungan kerja

budaya organisasi, dan disiplin kerjayang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat dipakai sebagai masukan bagi pihak organisasi dalam memilih metode atau cara yang dilakukan dalam menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik sehingga dapat bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai input dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan kinerja pegawai kearah yang lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, pengertian

lingkungan kerja, dimensi lingkungan kerja, pengertian budaya organisasi, fungsi budaya organisasi, bentuk-bentuk budaya organisasi, karakteristik budaya organisasi, pengertian disiplin kerja, dimensi disiplin kerja, bentuk disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, Pengertian kinerja, penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, umpan balik kinerja, dimensi kinerja, Penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel yang diteliti, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.