

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pelayanan publik adalah suatu bentuk kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah baik di pusat, di daerah, BUMN, dan BUMD dalam bentuk barang maupun jasa dalam rangka pemenuhan kebutuhan (kepuasan) masyarakat sesuai peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Administrasi Negara (1998) dalam Riani dkk., (2021) dengan berlakunya otonomi daerah, maka tingkat pelayanan di tingkat lokal akan sangat dirasakan oleh masyarakat di dalam peningkatan kualitas pelayanan publik. Artinya, SDM merupakan sebagian dari keseluruhan elemen system pelayanan publik yang begitu luas dan kompleks, karena tugas dan fungsi SDM aparatur yang begitu penting dan strategi.

Perusahaan atau instansi pemerintah dapat dikatakan maju dan berkembang jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan mempunyai ketrampilan tinggi serta tingkat usaha untuk memberikan pelayanan secara maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut meningkat dari satu periode berikutnya. Sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta kepada masyarakat. Sebagaimana diketahui bahwa sejak mulai reformasi, pemerintah terus memperbaiki atau menyempurnakan peraturan di bidang kepegawaian.(Tamongangoy, dkk., 2022)

Menurut Hasibuan (2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk mendukung pencapaian organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dipandang sebagai sumber daya yang paling istimewa diantara sumber daya organisasi lainnya karena merupakan penggerak bagi berjalannya seluruh aktivitas dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya organisasi tidak berfungsi dengan baik sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. (Sugiarti, 2018)

Tempat yang dijadikan penelitian adalah salah satu Dinas kesehatan (DINKES) yang ada di Jawa Tengah yaitu DINKES Kabupaten Banyumas. Dinas kesehatan adalah sebuah tempat naungan legislatif pada bidang kesehatan yang di mana dinas kesehatan tidak turun langsung pada kegiatan kemasyarakatan, maka dinas kesehatan membantu dari dalam untuk membantu mengurus kebutuhan para masyarakat dalam mengelola data. (dinkes.banyumaskab.go.id, 2023)

Penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan - kekurangan dan kelebihan- kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, maka dari itu kondisi ini menarik peneliti untuk

melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi di DINKES Kabupaten Banyumas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Menurut Hasibuan (2018) dalam Syardiansah (2022) adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, moral, dan realisasi tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Siagian (2018) dalam Hartono, (2020) Disiplin kerja merupakan situasi atau etika hormat yang muncul dari diri sendiri pegawai mengenai aturan maupun norma-norma dan bisa dikatakan bahwa tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku pegawai.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas oleh Siswanto (2022) diketahui bahwa pegawai sudah mematuhi peraturan sesuai dengan aturan yang berlaku serta menjalankan tugasnya dengan sesuai arahan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu

oleh Nurjana dkk., (2021), (Eksan, 2019), Ahmad dkk., (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pada penelitian Sanjaya, (2020) dan Muna & Isnowati, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja, Motivasi kerja oleh Hasibuan (2018) merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri atau pihak lain. Menurut Sulistiyani (2018) menyatakan bahwa motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas (2022) diketahui terdapat fenomena di mana lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas dirasa pegawai sudah aman dan nyaman serta menyenangkan sehingga pegawai merasa termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Sihotang (2020), Asmawiyah dkk, (2020), Ruhayu, dkk (2020) dan Malka, dkk (2020) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Adha dkk., (2019) dan (Kurniawan, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang selanjutnya adalah Lingkungan kerja, lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Kasmir (2018) dalam (Suryani dkk., 2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas (2022) diketahui bahwa terdapat fenomena lingkungan kerja fisik, di mana masih terdapat ruangan yang terlalu sempit sehingga pegawai kurang leluasa dalam melakukan aktivitas, namun pada non fisik terdapat fenomena di mana hubungan antar pegawai terjalin baik dan harmonis. Berdasarkan hasil penelitian Taroreh dkk., (2019), Siagian dkk (2020), dan Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan. Sedangkan pada penelitian Lumintang dkk., (2022) dan Kurniawan, (2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Priansa (2018) adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Diharapkan dengan semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan wawancara dengan Seksi Sarana dan Prasarana & Alat Kesehatan oleh Ruatno (2022), pegawai merasa belum puas terkait fasilitas laptop yang masih terkendala karena dalam pegajuannya memerlukan waktu yang cukup lama namun di lain fasilitas laptop pegawai sudah merasa cukup puas dengan fasilitas yang ada, selain itu Dinas kesehatan Kabupaten Banyumas juga kekurangan tenaga supir *ambulance* sehingga sering kali pegawai pada bidang lain menjadi menjadi tenaga bantuan, padahal hal tersebut di luar bagian pekerjaannya,.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Triani dkk, (2022), Silalahi & Bangun, (2020) membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Irwana & Rahmawati (2020) dan Fitri & Endratno, (2021) variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari peneliti Herawati dkk., (2019) dengan variabel Motivasi Kerja, disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menambah variabel kepuasan kerja yang diambil dari penelitian Suardi, (2019) di mana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Faktor ini juga menjadi permasalahan penting untuk dicari solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan dan dihadapkan dengan semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga instansi tersebut berhasil. Selain itu penelitian sebelumnya di Palang merah Indonesia di Kota Gede Daerah Istimewa Yogyakarta sedangkan penelitian yang sekarang meneliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini dibuat dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan terhadap Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja
2. Penelitian ini dilakukan pada September 2022 sampai dengan Agustus 2023

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah. Maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas
2. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas

4. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas

## **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini antara lain :

### **1. Manfaat Praktis**

- a. Bagi pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengimplementasikan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan.

### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap

kinerja pegawai yang sudah ada. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

