

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi pemerintah atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi pemerintah. Oleh karena itu organisasi pemerintah perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi pemerintah. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi pemerintah.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: disiplin, motivasi dan lingkungan kerja. Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002) bahwa disiplin merupakan alat penggerak pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Sedangkan menurut Siagian, 2002 dalam sutrisno (2009) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam

perusahaan itu di abaikan, atau sering di langgar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Definisi motivasi kerja menurut Martoyo (2001) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Siagian (2002) merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang di berikan kepadanya.

Puskesmas Undaan adalah satu satunya puskesmas yang berada di kecamatan undaan kabupaten kudus. Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya

kepada masyarakat. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga-tenaga medis, non paramedis, maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja handal serta harus terus ditingkatkan disetiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan puskesmas sebagai pelayan masyarakat.

Sesuai dengan penjelasan diatas, maka penulis mengambil penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (studi kasus Puskesmas Undaan, Kudus)”

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dari penelitian ini ialah :

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja pegawai?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai?
4. Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian terhadap Puskesmas ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis Disiplin yang ada di Puskesmas Undaan Kudus.
2. Menganalisis Motivasi yang ada di Puskesmas Undaan Kudus.
3. Menganalisis Lingkungan Kerja yang ada di Puskesmas Undaan Kudus.
4. Menganalisis disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pentingnya Disiplin, Motivasi, lingkungan Kerja, di dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan ini dapat memberikan informasi bagi pihak perusahaan dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam evaluasi kinerja pegawai.

1.4 Sistematika penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi 5 yang tersusun sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III : Metode Pembahasan

Pada bab ini dikemukakan mengenai pendekatan yang digunakan dalam penelitian, identifikasi dan definisi operasional variabel,

jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data dan uji statistik yang digunakan, serta cara melakukan pengambilan keputusan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas secara rinci hasil penelitian atau pengamatan disajikan menurut topik dan sub topik secara berurutan. Bab ini akan menjawab permasalahan penulis yang diangkat berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan. Penyajian hasil dapat dilakukan dalam bentuk uraian yang digabung dengan tabel, gambar atau grafik.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran.

