

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Karena manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, agar dapat terwujud tujuan organisasi dan kepuasan dalam kerja karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan dan kinerja dari diri karyawan itu sendiri. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh motivasi yang berdampak pada tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga berupa non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam kemajuan jaman. Tidak hanya itu dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. (Hasibuan 2007:10).

Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari karyawan sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Disiplin

kerja sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Puskesmas adalah penanggung jawab penyelenggara upaya kesehatan untuk tingkat pertama. Puskesmas sebagai unit pelaksana pembangunan kesehatan di wilayah kecamatan merupakan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan dalam menunjang keberhasilan untuk mencapai visi Indonesia sehat. Pelayanan Puskesmas memiliki peranan penting dalam menjaga keberlangsungan pembangunan kesehatan ditingkat kecamatan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa pelayanan yang baik juga bertumpu pada pemimpin dalam mengatur manajemen puskesmas secara efektif, serta memberikan teladan kedisiplinan dalam segala bidang, agar dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara pelayanan dapat terlaksana dengan baik. (kompasiana.com-sdm-kesehatan-dipuskesmas).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Puskesmas Jati dilihat dari absensi bulanan karyawan menunjukkan bahwa masih ada karyawan

yang tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu, atau hadir secara rutin ditempat kerja.

**Tabel 1.1.** Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		Terlambat
		Sakit	Tanpa Keterangan	
Januari	155	7	3	40
Februari	155	5	5	47
Maret	155	8	3	50
April	155	6	7	35
Mei	155	4	5	45

Sumber: Data absensi karyawan Puskesmas Jati

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan juga terlihat beberapa karyawan sering meninggalkan ruangan saat jam pelayanan atau di waktu jam kerja. Adanya karyawan yang datang terlambat juga membuat jam pelayanan menjadi lama sehingga membuat pasien menunggu menjadi lama. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin dan pengawasan dari Kepala Puskesmas sebagai pimpinan. Ini mengakibatkan tidak optimalnya pelayanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat ada yang mengeluh dan tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan.

Mengenai kedisiplinan yang terjadi pada Puskesmas Jati ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dari segi disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, dan disiplin pekerjaan. Karyawan yang tidak menaati peraturan dan tidak disiplin waktu biasanya akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan yang dilakukan oleh karyawan mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis. Kedisiplinan itu sangatlah penting dalam instansi. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi karyawan maka hubungan antara karyawan dan pimpinan akan terjalin baik, tujuan instansi dapat tercapai secara maksimal.

Selain itu kemampuan karyawan dalam bekerja dirasa masih kurang baik, seperti karyawan kurang bisa berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan selalu menunggu perintah dari atasan. Serta sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang baik, hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan dibagian pendaftaran belum bisa memberikan pelayanan

yang maksimal terhadap masyarakat yang datang di Puskesmas Jati, karyawan didapati masih sibuk berinteraksi dengan sesama karyawan pada saat adanya pasien yang berada diantrian loket sehingga membuat pasien harus menunggu, sikap kerja seperti ini menunjukkan bahwa kerja karyawan belum optimal.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut pengamatan peneliti di Puskesmas Jati sendiri lingkungan kerjanya masih kurang baik, seperti berkas-berkas yang tidak tersusun rapih, adanya pembakaran sampah yang dilakukan di samping gedung sehingga asap tersebut mempengaruhi lingkungan kerja dalam Puskesmas Jati. Kurangnya alat-alat perlengkapan kerja sehingga membuat karyawan satu dengan yang lainnya saling meminjam saat kondisi banyaknya pekerjaan dalam pelayanan melayani masyarakat.

Lingkungan kerja yang masih kurang pada Puskesmas Jati adalah beberapa karyawan di bagian petugas kebersihan juga masih kurang dalam melakukan pekerjaannya yang baik. Seperti baru membersihkan semua tempat kerja bagian yang mungkin banyak debu atau kotoran yang jarang di bersihkan dan merapihkan tumpukan-tumpukan kertas yang sudah tidak terpakai lagi karyawan tersebut menaruhnya pada sembarang tempat. Saat adanya dilakukan sidak atau adanya kunjungan dari Dinas Kesehatan beberapa karyawan pada Puskesmas Jati baru merapihkan kondisi lingkungan kerja tersebut dengan sebaik mungkin. Seharusnya karyawan bisa membersihkan dan merapikan secara rutin dan lebih memperhatikan kondisi lingkungan di tempat kerja secara rutin, tidak harus menunggu adanya sidak atau kunjungan dari Dinas Kesehatan, baru merapikan kondisi lingkungan tempat kerjanya.

Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman dan baik, serta di dukung rekan kerja yang dapat diajak kerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan disuatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang

terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seorang/ karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah lembaga/organisasi tentunya berusaha bekerja sesuai kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. (Malayu, 2000)

Seringnya keterlambatan karyawan dalam absensi kehadiran, adanya karyawan yang meninggalkan ruangan saat jam berkerja, dan kurang efektifnya kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu indikator kurangnya kepuasan kerja yang di rasakan Kepala Puskesmas Jati.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, maka penulis tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Jati**”

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Jati?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Jati?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Jati?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Jati
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Jati
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Jati

## 1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti  
Penelitian dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Objek penelitian  
Dengan adanya penelitian ini, maka dapat memberi suatu masukan kepada suatu instansi/lembaga pelayanan khususnya Puskesmas Jati untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Akademik  
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan refrensi peneliti selanjutnya dan pihak yang berkepentingan untuk menganalisis masalah yang serupa