

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

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

Puskemas adalah penanggung jawab penyelenggara upaya kesehatan untuk tingkat pertama. Puskemas sebagai unit pelaksana pembangunan kesehatan di wilayah Kecamatan merupakan pelayanan kesehatan dalam menunjang keberhasilan untuk mencapai visi Indonesia sehat. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa pelayanan yang baik juga bertumpu pada pemimpin dalam mengatur puskesmas dan memberikan contoh kedisiplinan di segala bidang agar dapat dilaksanakan dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemberi pelayanan.

Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh pada aturan yang di landasi oleh kesadaran dari pribadi karyawan. Disiplin kerja mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang karyawan yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu instansi 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 karyawan. Hal itu di maksudkan 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.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Puskesmas Pulogadung, masih terdapat pegawai yang belum menunjukkan kesediaan untuk masuk kerja tepat waktu dilihat dari tingkat kehadiran perbulannya dengan data sebagai berikut:

**Tabel 1.1.** Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah karyawan	Absensi		Terlambat
		Sakit	Tanpa keterangan	
Maret	133	5	4	10
April	133	4	5	15
Mei	133	3	3	12
Juni	133	4	5	8

*Sumber: Data Absensi Karyawan Puskesmas Kecamatan Pulogadung (2022)*

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terlihat beberapa karyawan meninggalkan ruangan saat jam kerja dan adanya karyawan yang datang terlambat sehingga pelayanan menjadi lama dan membuat pasien menunggu menjadi lama. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin dari karyawan itu sendiri, mengakibatkan tidak optimalnya pelayanan kepada masyarakat.

Mengenai kedisiplinan yang terjadi pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dari segi disiplin waktu. 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 dan peringatan tertulis. Kedisiplinan itu sangatlah penting dalam instansi. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi maka melakukan pekerjaan dengan baik, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tujuan instansi dapat tercapai secara optimal.

Motivasi kerja adalah energi utama yang terpenting bagi karyawan karena motivasi sangat mempengaruhi semangat dalam menjalankan pekerjaan dan semangat menjalin hubungan dengan baik dengan pimpinan dan rekan kerja. Semua hal itu harus dilakukan dengan rasa nyaman dan aman hingga pada akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Masih rendahnya motivasi karyawan di Puskesmas Kecamatan Pulogadung dapat dilihat dari fenomena seperti, masih adanya sebagian pegawai puskesmas Kecamatan Pulogadung yang kurang teliti dalam bekerja sehingga pelayanan menjadi tidak optimal dan kurangnya dukungan dari pimpinan Puskesmas ke bawahan atau karyawan Puskesmas dalam menjalankan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja seperti ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut pengamatan peneliti di Puskesmas Kecamatan Pulogadung lingkungan kerjanya masih kurang baik, seperti berkas-berkas yang tidak tersusun dengan rapih, adanya pembakaran sampah di samping gedung, dan kurangnya alat-alat perlengkapan kerja membuat karyawan satu dengan lainnya saling meminjam saat bekerja dalam melayani masyarakat sehingga mempengaruhi lingkungan kerja di Puskesmas Kecamatan Pulogadung.

Sering keterlambatan karyawan dalam absensi, kurangnya dukungan dari pimpinan ke bawahan atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan, adanya karyawan tidak teliti dalam bekerja, dan kurangnya kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu indikator kurangnya kepuasan kerja di Puskesmas Kecamatan Pulogadung. Berdasarkan penjelasan yang di jabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

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

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur ?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

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

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini di harapkan akan diperoleh manfaat sebagai berikut

- 1) Bagi Peneliti  
Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk menambah wawasan yang diperoleh khususnya dalam lingkup sumber daya manusia.
- 2) Bagi Instansi  
Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang diharapkan Puskesmas agar hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi selanjutnya.