

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya. SDM merupakan aset yang paling berharga dan terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusianya (Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K., 2019). Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, sebagai salah satu fungsi di perusahaan (Mutafi, A., 2020: 106-125). Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. *work Performance* merupakan tahapan pencapaian sebagai prestasi kerja oleh individu dari organisasi (Eliyana et al., 2019). Setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya dapat berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain, bahwa pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tingginya hasil prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Prestasi kerja seseorang karyawan didalam suatu organisasi tidak hanya tercermin pada kemampuannya dalam kaitannya dengan lingkungan kerja berbagai penelitian menunjukkan masih ada perusahaan yang tidak pernah atau kurang memperhatikan lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah lingkungan. Lingkungan kerja ialah "satu hal orang-orang di sekitar karyawan yang mampu

itu sangat mempengaruhi dirinya melakukan tugas yang diberikan. Misalnya suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta peralatan kerja yang memadai” (Wuwungan, 2017: 298).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018:320).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, pekerjaan dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan (Hasibuan, 2013:202). Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan rasa komitmen dan loyal pada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas atau tidak puas. Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh hari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya (Idrus, A, 2022: 44).

Melalui mekanisme evaluasi kinerja tenaga kerja, akan diketahui sejauh mana pegawai tersebut melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja juga dapat digunakan oleh instansi untuk mendeteksi kekurangan dan potensi pegawai serta dapat mengukur prestasi kerja. Dari sini, instansi dapat mengembangkan rencana sumber daya manusia yang komprehensif untuk masa depan instansi. Perencanaan sumber daya manusia secara umum berupa jalur karir atau promosi untuk posisi karyawan. Sedangkan faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik pada suatu instansi akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian

yang negatif. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tingkat kehadiran pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah kehadiran pegawai dari data absensi

No	Bulan	Rekapan data Absensi			
		Jumlah Pegawai	Alpha	Terlambat	Cepat pulang
1	Januari	75	1	3	4
2	Februari	75	2	2	1
3	Maret	75	2	2	1
4	April	75	1	3	2
5	Mei	75	3	4	1
6	Juni	75	2	3	1
7	Juli	75	3	3	1
8	Agustus	75	1	3	-
9	September	75	1	3	1
10	Oktober	75	2	3	1
11	November	75	1	2	-
12	Desember	75	2	5	5
	Jumlah		21	36	18
	Persentase		28%	48%	24%

Sumber: Data Primer Dinas Kesehatan Kota Metro, 2023.

Dari data di atas dapat dideskripsikan bahwa pegawai yang alpha dalam satu tahun terakhir mencapai 21 pegawai atau (28%), sedangkan terlambat 36 pegawai atau (48%), dan cepat pulang dengan berbagai alasan yaitu sebanyak 18 pegawai atau (24%). Artinya masih ada beberapa pegawai yang belum mentaati peraturan tersebut sehingga perlunya dievaluasi dalam hal kehadiran atau kedisiplinannya.

Dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan bahwa tingkat kehadiran secara keseluruhan adalah 75 sesuai jumlah pegawai akan tetapi jika meninjau dari data tersebut, jumlah pegawai yang izin masih belum memenuhi standar yang ditetapkan >10% yang ditetapkan oleh perusahaan. Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut : $\text{Persentase} = \frac{\text{jumlah izin}}{\text{jumlah hadir yang ditetapkan}} (75) \times 100\%$.

Berdasarkan data tersebut absensi dari Dinas Kesehatan Kota Metro bahwa masih terdapat pegawai yang masih membolos, mangkir, meninggalkan jam kerja, dan ditambah lagi bekerja dengan seenaknya atau sering terlambat dan melakukan kesalahan yang sama yang menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas pada pegawai, kurang puas atau kurang bahagia dan stres bagi karyawan hingga memicu masalah kesehatan mental.

Dari fakta ini peneliti mengarah pada prestasi kerja pegawai harus dilakukan secara efektif agar diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan, serta mengacu pada PERMEN No 46 Tahun 2011 Tentang "Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil" yang diambil dari salah satu Sasaran Kinerja Pegawai atau disingkat dengan (SKP). Berikut ini tabel evaluasi penilaian prestasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro 2022 yang penulis lakukan dalam kurun waktu 1 bulan dimulai pada bulan April 2023.

Tabel 2. Pengukuran Prestasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro Tahun 2022

No	Prediktor Penilaian	Nilai	Bobot	Jumlah
1	Hasil Pekerjaan	80	60%	48,00
2	Perilaku kerja	80,5	40%	32,20
	- Kecakapan	75		
	- Disiplin kerja	80		
	- Kepribadian	80		
	- Tanggungjawab	87		
Total Bobot				80,20
Nilai Prestasi kerja				Baik

Sumber: Data Primer Dinas Kesehatan Kota Metro, 2023.

Merujuk pada data tabel 2. diatas dalam sebuah penilaian prestasi kerja hasil pekerjaan menunjukkan nilai 80 dengan bobot 60% sedangkan perilaku kerja mendapatkan nilai 80,5 dengan bobot 40%. Untuk kecakapan mendapat nilai 75, disiplin kerja dengan nilai 80, kepribadian mendapat nilai 80 dan tanggung jawab mendapat nilai 87. Hasil pekerjaan merupakan bagian dari sebuah prestasi kerja. alat hitung diberikan bobot dengan persentase yang diambil dari hasil pekerjaan tersebut. Setelah diberikan prediktor penilaian yang diberi bobot terhadap masing-masing point tersebut hasil pekerjaan sebesar 60% dan bobot untuk perilaku kerja 40%. Setelah nilai akhir dijumlahkan maka prediktor nilai prestasi kerja dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut: -90 keatas: sangat baik, -75 s.d 89: baik, -60 s.d 75: cukup, -50 s.d 59 kurang, sedangkan -49 kebawah: buruk. Artinya dengan nilai hasil pekerjaan $60\%=48,00$ dan ditambah perilaku kerja dengan bobot $40\%=32,20$ menjadi $80,20$ maka prestasi kerja bisa dikatakan masih baik.

Selain dari faktor pengukuran prestasi kerja diatas menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang berbunyi "mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran; jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan

terhadap suatu pelanggaran disiplin; batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum; dan hak untuk membela diri melalui upaya administratif bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin". Hukuman bagi para pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien.

Dari fenomena dalam prestasi kerja pegawai maka atas dasar pemikiran peneliti meneliti dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro".

B. Perumusan Masalah

Merujuk latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah pada riset ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro?
3. Secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro?
4. Manakah yang lebih besar pengaruhnya antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

C. Tujuan Penelitian

Dari pemaparan rumusan masalah, maka tujuan riset yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
3. Secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
4. Untuk mengetahui besaran pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis, akademis maupun praktis sebagai berikut :

1. Kontribusi Teoritis

Dengan riset ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan berpikir sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan memperluas pandangan terhadap tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi instansi/lembaga khususnya Dinas Kesehatan Kota Metro, untuk dapat mengetahui sejauh mana iklim organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemudian hasilnya dapat diimplementasikan kepada pihak pimpinan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penelitian ini secara sistematis tersusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan berisikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian baik secara teoritis, akademis maupun praktis, serta sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Dalam bab tinjauan pustaka terdapat teori-teori sebagai dasar atau penunjang dalam penelitian ini yang terdiri dari definisi variabel dan faktor yang mempengaruhi, tinjauan teoritis sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menceritakan dan menjabarkan tentang hasil analisis dan menjawab atas hipotesis atau dugaan yang telah penulis susun pada bab sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Memberikan jawaban atas dugaan dan analisis yang merupakan bagian dari kesimpulan dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPRIAN