

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset organisasi yang berharga. Salah satu aset tersebut adalah pegawai. Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap instansi. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin karena sikap positif merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan kinerja pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan instansi (Hasibuan, 2011:202).

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang muncul sebagai penyemangat untuk bekerja atau berkarya sehingga melahirkan sebuah kinerja (hasil kerja). Abraham Maslow, memberikan teori motivasi terdiri dari lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow yaitu; kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri (Mangkunegara, 2011:94).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi.

Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi pegawai, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Selain itu untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja adalah menjamin agar para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan (Sutrisno, 2014: 6).

Menurut Hasibuan (2011:193), kedisiplinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil pekerjaan (kinerja) yang optimal.

UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU dengan wilayah kerja Puskesmas Pengandonan yang membawahi 1 Pustu dan 12 Desa dengan visinya yaitu menjadikan wilayah UPTD Puskesmas Pengandonan yang sehat melalui pembangunan kesehatan yang optimal serta motto PRIMA (Peduli, Ramah, Inovatif, Mandiri, Adil). Untuk mewujudkan hal ini tentunya UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU dituntut agar dapat memberikan pelayanan

administrasi maupun pelayanan medis yang terbaik kepada masyarakat di wilayah kerjanya.

Kurangnya disiplin pada pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU menjadi permasalahan dalam penelitian yang akan dilakukan ini. Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja dan pulang kerja, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat, tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu sering terjadi kekosongan di ruangan kerja/pelayanan yang membuat pegawai lain saling mencari dan membuat pasien harus menunggu atau petugas lain yang menggantikan petugas yang sedang tidak di tempat. Pelanggaran ini mengakibatkan kinerja pegawai dirasa kurang baik. Hal ini bila terjadi secara terus menerus akan berdampak pada ketidakpuasan pasien dan masyarakat, bahkan lebih serius lagi dapat berlanjut pada pengaduan masyarakat yang pernah terjadi sebelumnya. Hal ini nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja dan kredibilitas UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU. Hal ini berdasarkan pra survey penelitian melalui kuesioner terhadap 20 orang pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU yang didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Fenomena Disiplin Kerja pada
UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU

PERNYATAAN		JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Tujuan organisasi mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai	0	2	8	7	3
2.	Tujuan yang akan dicapai cukup menantang bagi kemampuan pegawai	0	1	5	4	10
3.	Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai	16	4	0	0	0
4.	Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan	20	0	0	0	0
5.	Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan pegawai	10	3	0	2	5
6.	Semakin baik kecintaan pegawai terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula	4	5	0	4	7
7.	Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai	0	0	6	8	6
8.	Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa	18	2	0	0	0
9.	Waskat adalah tindakan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi	11	4	0	3	2
10.	Atasan harus selalu ada/ hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi bawahannya	9	8	0	2	1
11.	Dengan sanksi hukum yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan organisasi	11	2	5	1	1
12.	Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner	2	4	9	3	2
13.	Pimpinan harus berani dan tegas dalam mendisiplinkan pegawai	20	0	0	0	0
14.	Pemimpin yang tegas akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	9	7	0	2	2
15.	Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada organisasi	0	0	0	9	11
16.	Terciptanya <i>human relationship</i> yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman	9	6	4	1	0

Sumber : Kuesioner Pra Survey

Adapun permasalahan motivasi pada pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU dimana ditemukan bahwa motivasi pegawai tersebut rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap beberapa pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU, penyebab dari hal tersebut karena beberapa pegawai mengaku mendapat insentif berkisar Rp. 300.000-600.000 untuk TKS kontrak dan bidan PTT, bahkan tidak mendapat insentif seperti TKS murni, upah yang didapat masih jauh dibawah Upah Minimum Kabupaten yang berlaku di Kabupaten OKU yaitu Rp. 3.114.928. Rendahnya insentif pegawai ini ditambah dengan beban kerja yang cukup berat, menyebabkan pegawai berusaha untuk mendapatkan uang tambahan, sehingga pegawai tidak fokus terhadap pekerjaannya. Hal ini berdasarkan pra survey penelitian melalui kuesioner terhadap 20 orang pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU yang didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Fenomena Motivasi Kerja pada
UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU

PERNYATAAN		JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Pegawai termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	20	0	0	0	0
2.	Motivasi pegawai disiplin karena ingin bertahan dari pekerjaannya	9	3	7	2	0
3.	Pegawai termotivasi bekerja karena adanya promosi jabatan	15	3	0	1	1
4.	Pegawai termotivasi bekerja karena ada harapan mengalami kenaikan jenjang kepegawaian	20	0	0	0	0
5.	Pegawai ingin agar dapat menjadi pemimpin dalam tim kerja	0	0	0	11	9

6.	Pegawai merasa menikmati persaingan dalam pekerjaan	0	0	0	13	7
7.	Pegawai bekerja karena ingin mendapatkan pengakuan bekerja keras	0	0	0	10	10
8.	Pegawai ingin diakui karena hasil pekerjaannya yang bagus	0	0	0	2	18

Sumber :Kuesioner Pra Survey

Begitupula dengan kondisi lingkungan kerja UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU yang dianggap masih kurang nyaman bagi pegawai karena ruangan pelayanan yang sempit, temperatur panas, tidak ada AC, kurang sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung pelayanan yang belum lengkap.

Kebisingan di tempat kerja diketahui jika lokasi Puskesmas berada di pinggiran jalan lintas yang mengakibatkan banyaknya kendaraan yang melintas hal tersebut membuat pegawai kurang konsentrasi dalam bekerja.

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Fenomena Lingkungan Kerja pada
UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU

PERNYATAAN		JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Ventilasi dan penerangan ruang kerja saat ini sudah memadai	3	6	0	6	5
2.	Penerangan diperlukan bagi kesehatan sehingga menunjang optimalisasi kerja	14	6	0	0	0
3.	Temperatur suhu udara di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh pegawai	0	0	0	11	9
4.	Suhu udara di tempat kerja membuat nyaman pegawai	17	3	0	0	0
5.	Kelembaban udara di tempat kerja ini cukup baik	0	0	0	20	0
6.	Tubuh pegawai dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja	0	0	0	14	6
7.	Keadaan suhu udara perlu diatur agar tidak menimbulkan efek negatif bagi kondisi kerja pegawai	8	9	3	0	0

Lanjutan Tabel 1.3

8.	Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja pegawai	15	5	0	0	0
9.	Suara bising akan mengganggu ketenangan dalam bekerja	8	3	0	4	5
10.	Suara bising di lingkungan kerja hendaknya dihindarkan	6	4	0	2	8
11.	Tata ruangan di tempat kerja sangat rapi dan menarik	2	6	0	5	7
12.	Tata ruangan di tempat kerja membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja	18	2	0	0	0
13.	Pegawai akan tenang bekerja, bila ruangan aman dari pencurian	20	0	0	0	0
14.	Organisasi sebaiknya menggunakan tenaga Satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja	20	0	0	0	0

Sumber : Kuesioner Pra Survey

Berdasarkan uraian tersebut penulis menduga disiplin kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU ini dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja di puskesmas tersebut. Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Universitas Baturaja.

b. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menambah informasi dan referensi perpustakaan dan memberi manfaat bagi mahasiswa lain dalam penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas.