

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perusahaan atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berpengetahuan luas dan berketerampilan tinggi untuk mengelola organisasi atau instansi seoptimal mungkin agar instansi dapat berkembang dan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, manajemen sumber daya manusia menuntut beberapa usaha untuk kemajuan personal dan mematuhi ketentuan ketenagakerjaan sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik Instansi maupun organisasi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi untuk penentu keberhasilan dalam jangka panjang. Sehingga dapat dikatakan bahwa suatu instansi dapat berkembang dengan sangat cepat apabila memiliki pegawai yang mumpuni di bidangnya, sebaliknya apabila pegawai yang bekerja di instansi tersebut tidak berkualitas maka instansi akan terhambat untuk berkembang. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dan disediakan secara optimal perhatian dan hak-hak mereka dan juga harus benar-benar dilatih dan di didik karena dengan pembinaan yang benar, sumber daya manusia akan dapat menghasilkan kualitas kerja dan kinerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara Kinerja pegawai adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Pusparani, 2021). Kinerja Merupakan pencapaian atas suatu pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai baik secara individual maupun kelompok, dan hal ini dalam penilaiannya telah disesuaikan dengan standar yang berlaku dimasing-masing instansi. Setiap organisasi ataupun instansi tentu sangat menginginkan hasil penilaian kinerja yang baik pada pegawainya.

Menurut Sutisno Disiplin adalah sikap perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Maka dari itu, atasan harus bisa membangkitkan disiplin kerja pegawainya dan juga membuat lingkungan kerja yang terasa nyaman. (Farisi, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan (Agussalim & Mappatempo, 2019) Dalam organisasi, disiplin sangat dibutuhkan dalam perusahaan dan Disiplin kerja yang baik adalah mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kita bekerja , seperti suasana kerja, ketersediaan fasilitas bagi pegawai dan keharmonisan hubungan antar rekan kerja, yang dapat mempengaruhi pemenuhan tugas yang dibebankan kepadanya. (Religiusitas & Kesejahteraan, 2023). Jika pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pegawai akan memiliki kehidupan yang nyaman menjalani pekerjaan dan

aktivitas mereka sehingga waktu kerja digunakan secara efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai mengurangi kinerja pegawai.

Keberhasilan dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan para aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Peningkatan kinerja aparatur ini bertujuan membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan dengan negara-negara yang lain. Di Indonesia sistem pemerintahannya telah dibagi yaitu pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Salah satu pemerintahan daerah di Indonesia terkhususnya di Nusa Tenggara Timur adalah Kota Kupang, yang mana didalamnya terdapat pemerintah yang membantu tugas dari Pemerintah Kota Kupang. Salah satunya yang membantu tugas pelayanan tersebut adalah Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Kupang.

Bagi Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang, permasalahan kinerja pegawai menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kantor pemerintah yang berada di Kota Kupang, sehingga kinerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Seperti diketahui bahwa dengan adanya otonomi daerah tersebut konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik, tentu saja ini tidak akan terlaksana jika kinerja para pegawai belum maksimal, yang harus diperhatikan ialah hasil atau bagaimana proses kinerja tersebut sudah dikatakan efektif dan efisienkah

dalam pelaksanaannya atau belum, sehingga tujuan Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang dapat tercapai.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, dan sudah dilakukan pada penelitian (Mukrodi, 2018; Rahayu & Ajimat 2018; Munadjat, Tumanggor & Oktrima, 2019). Menurut Kurniawan (2019: 2) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tercapainya tujuan dalam sebuah perusahaan. Untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka pegawai itu sendiri harus berminat mengembangkan kemampuannya, seperti disiplin dan kinerjanya. Maka dari itu, atasan harus bisa membangkitkan disiplin kerja pegawainya dan juga membuat lingkungan kerja yang terasa nyaman . Setiap perangkat kecamatan yang bekerja memiliki disiplin kerjanya masingmasing namun dalam tingkat yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang dituntut dapat memberikan peningkatan disiplin kerja kepada seluruh pegawai didalam menjalankan tugasnya. Ini bertujuan agar para pegawai dinas dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

**TABEL 1.1 TINGKAT ABSENSI PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA
KUPANG TAHUN 2024**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	90	21	1.890	41	27	5	68	1.822	3%
Februari	91	18	1.638	28	24	3	55	1.583	3%
Maret	90	17	1.530	16	19	2	37	1.493	2%
April	90	15	1.350	29	44	3	76	1.274	5%
Mei	91	18	1.638	17	13	2	32	1.606	2%
Juni	89	18	1.602	18	18	4	40	1.562	2%
Juli	89	23	2.047	22	20	10	52	1.995	2%
Agustus	89	22	1.950	19	20	3	42	1.908	2%
September	90	20	1.800	13	10	2	25	1.775	1%
Oktober	88	23	2.024	15	8	3	26	1.998	1%
November	88	21	1.848	12	7	2	21	1.827	1%
Desember	88	17	1.496	4	4	2	10	1.486	1%

(Sumber: Dinas Kesehatan Kota Kupang 2024)

Dari tabel 1. tentang data absensi di atas dapat terlihat bahwasannya tingkat absensi para pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang masih perlu ditingkatkan lagi, Karena jika dilihat Ketegasan dalam hal absensi masih rendah dibulan september 1% - bulan mei, September , oktober dan desember 1%. Selain Disiplin pegawai, Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang menjadikan kinerja pegawai bisa saja menurun, dan sudah dilakukan penelitian terdahulu oleh (Ajimat & Latif 2020; Andriani, Sularmi & Anggraini, 2021; Suwanto, 2019). karena Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja seperti, suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk para

pegawai, dan keharmonisan hubungan dengan rekan kerja, yang bisa saja mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat penting untuk dapat diperhatikan oleh pimpinan pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang, karena lingkungan kerja merupakan saana dimana para pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.” Sedangkan Menurut Agustani (2019:4) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman menjalani pekerjaannya dan menjalankan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

**TABEL 1.2 CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DINAS
KESEHATAN KOTA KUPANG KATEORI (SANGAT BAIK, BAIK,
KURANG DAN CUKUP) TAHUN 2024**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori
1	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Kegawat Darurat (BKS)	Angka indeks	3,7	4,97	134,32	Sangat Baik
2	Indeks Kepuasan Masyarakat (BKS) Terhadap Pelayanan Puskesmas	Angka indeks	3,7	4,34	117,30	Sangat Baik
3	Indeks Keluarga Sehat	Angka indeks	0,5	0,50	100,00	Sangat Baik
4	Angka Kematian Ibu	Per 100.000 kelahiran hidup	45	50,20	89,68	Baik
5	Angka Kematian Bayi	Per 100.000 kelahiran hidup	2,4	2,90	82,76	Baik
6	Presentase Kasus Gizi Buruk	%	0,9	1,46	61,64	Kurang
7	Presentase Kasus Balita Stunting	%	14	18,80	74,47	Cukup

(Sumber: Dinas Kesehatan Kota Kupang 2024)

Dalam laporan ini, Dinas Kesehatan Kota Kupang dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2023 - 2026 maupun Rencana Kerja Tahun 2024. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Dinas Kesehatan Tahun 2024,

hasil revidir dan Indikator Kinerja Utama Dinas Kesehatan berdasarkan, telah ditetapkan sebanyak 1 sasaran dan sebanyak 7 indikator kinerja (out comes) dengan rincian sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 7

indikator Capaian Indikator Kinerja Utama Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dinas Kesehatan Kota Kupang telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai dengan Surat Keputusan Walikota Kupang Nomor : 11 Tahun 2022 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Kupang Tahun 2023 - 2026. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Dinas Kesehatan Kota Kupang juga melakukan revidir terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan revidir dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Dari beberapa tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut Secara umum digambarkan Capaian Kinerja dengan kategori interpertasi Sangat Baik terdiri dari 3 Indikator, 2 Indikator dengan Kategori Baik, 1 Indikator dengan Kategori Kurang dan 1 Indikator dengan Kategori Cukup. Capaian kinerja yang dengan status sangat baik ditunjukkan pada indikator Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan Puskesmas, dan indeks Keluarga Sehat, Capaian Kinerja dengan status Baik pada Indikator Angka Kematian ibu, dan Angka Kematian Bayi, Capaian Indikator dengan Kinerja Kurang pada Persentase Kasus Gizi Buruk dan Capaian Indikator Cukup pada indikator Persentase Balita Stunting.

Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis Secara umum Dinas Kesehatan Kota Kupang telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2023 - 2026. Jumlah Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Dinas Kesehatan Kota Kupang Tahun 2023 - 2026 sebanyak 1 sasaran.

Tahun 2024 adalah tahun 1 pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Kesehatan, dari sebanyak 1 sasaran strategis dengan sebanyak 7 indikator kinerja. Berdasarkan pengukuran kinerja tersebut di atas dapat diperoleh data dan informasi kinerja Dinas pada beberapa table berikut :

**TABEL 1.3 PENCAPAIAN KINERJA SASARAN DINAS KESEHATAN
KOTA KUPANG TAHUN 2024**

No	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN
1	Melebihi/Melampaui Target	28,6
2	Sesuai Target	24,3
3	Tidak Mencapai Target	57,1

(Sumber: Dinas Kesehatan Kota Kupang 2024)

Penelitian Terdahulu Penelitian Mukrodi, M. (2018), yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja PT ISS Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018), yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019), yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian Ajimat, A., & Latif, A. (2020), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ferawati, A. (2017), yang berjudul ”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil

penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015), yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado” Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah peneliti paparkan diatas, maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan judul diatas maka persoalan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang.

1.4.2 Kemanfaatan Penelitian

1. Kemanfaatan akademis penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Manfaat Praktis
Dapat menambah pengetahuan penulis khususnya dalam bidang analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kota kupang.