

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan berperan penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi pemerintah sehingga harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan atau instansi pemerintah dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Januari dkk, (2015:2). Tidak hanya berkewajiban untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan, namun sumber daya manusia juga memiliki berbagai macam kebutuhan yang berhak dipenuhi oleh perusahaan atau instansi pemerintah. Dalam hal ini, perusahaan atau instansi pemerintah juga harus memperhatikan kebutuhan pegawai dengan membuat kedisiplinan dan fasilitas yang dibutuhkan pegawai sebagai bukti bahwa perusahaan atau instansi pemerintah peduli terhadap kinerja pegawainya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:105). Kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan dalam perusahaan atau instansi pemerintah karena diyakinkan bahwa kinerja pegawai dapat menguatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan Wibowo (2010). Apabila kinerja pegawai menurun akan berdampak

negatif misalnya memperlambat pekerjaan perusahaan, hal ini berakibat pada kerugian perusahaan. Sebaliknya kinerja yang baik mampu memberikan keuntungan perusahaan atau instansi pemerintah Wibowo (2010) . untuk menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan atau instansi pemerintah, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sutrisno (2010:120) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif. Selain itu penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Hasibuan, Melayu (2016).

Berbagai upaya dapat ditempuh oleh perusahaan atau instansi pemerintah untuk mendapatkan kinerja yang baik antara lain dengan menciptakan disiplin kerja dan memberikan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai “Siagian (2012)”. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak Nitisemito (2011:170). tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan, hal ini mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat Moenir (2014). Penelitian yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh Sidanti (2015) Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Medan. Dalam

hal kedisiplinan pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan dituntut untuk tidak pernah terlambat masuk kantor. Karena pada dasarnya Dinas Kesehatan Kota Medan sudah memiliki batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kota Medan adalah Pukul 08.00, akan tetapi masih banyak pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai datang terlambat pada bulan Januari-Maret 2020 seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1 Data Pegawai Datang Terlambat Periode Bulan
Januari – Maret 2020**

Bulan	Terlambat 1-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat > 4 kali
Januari	21	2	4
Februari	24	2	1
Maret	22	4	1
Rata-rata	22	2	2

Sumber : Subbagian Umum Dinas Kesehatan Kota Medan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai di Dinas Kesehatan Kota Medan pada bulan Januari – Maret 2020 cukup tinggi yaitu rata-rata terlambat 1-3 kali sebanyak 22 orang, rata-rata pegawai terlambat 4 kali sebanyak 2 orang dan 2 orang pegawai terlambat >4 kali dalam setiap bulannya. Selain itu dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Januari 2020, karena pegawai dibebankan dengan membuat perencanaan tahunan yang mengakibatkan pegawai lembur dan pulang lebih lama dari jam pulang biasanya sehingga beberapa pegawai kelelahan dan pegawai datang lebih lama dari biasanya.

Fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja, di Dinas Kesehatan Kota Medan, para pemimpin telah berusaha mengatasi kedisiplinan cukup ketat dan membuat beberapa sanksi jika melakukan kesalahan di Dinas Kesehatan Kota Medan, namun hal tersebut masih saja adanya kurang sadarnya pegawai dalam mematuhi aturan yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan data pegawai datang terlambat pada tabel diatas.

Di samping dipengaruhi oleh disiplin kerja, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan atau instansi pemerintah. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan” Husnan (2010:155). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rufik Arofah (2015) diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, dalam kesimpulan Rufik menilai bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dibagian sumber daya manusia Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan di kantor Dinas Kesehatan Kota Medan, sebagai salah satu instansi yang memperhatikan kinerja pegawainya dan mempersiapkan fasilitas

kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari setiap pegawai. Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya kinerja karyawan meningkat. Berikut tabel fasilitas kerja pegawai yang disediakan di Dinas Kesehatan Kota Medan.

Tabel 1.2 Data Fasilitas Kerja

No	Jenis barang	Dapat digunakan	Rusak
1	Stationary Generating Set	1	0
2	Mobil Ambulance	1	0
3	Mobil Unit Kesehatan Masyarakat	1	0
4	Scanner	5	0
5	Mesin foto copy	1	0
6	Meja kayu	23	7
7	Kursi	49	0
8	AC	10	5
9	Komputer	76	10
10	Printer	25	6
11	Alat kesehatan kerja lainnya	12	4

Sumber : Subbagian Umum Dinas Kesehatan Kota Medan

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa fasilitas kerja yang disediakan di Dinas kesehatan kota medan disediakan dengan sebaik baiknya walaupun dari hasil wawancara dengan pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan masih ada yang

mengeluh tentang fasilitas kerja yang mengalami kerusakan seperti kerusakan pada komputer, printer, AC dan lainnya yang dapat menghambat kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh fasilitas kerja yang mengalami kerusakan yaitu AC dengan jumlah total 15 yang rusak 5 unit diketahui rusak pada bulan Januari 2020, komputer dari jumlah total 86 yang rusak 10 unit diketahui rusak pada bulan Januari 2020, printer dari jumlah total 21 yang rusak 6 unit diketahui rusak pada bulan Maret 2020, meja kayu dari jumlah total 30 yang rusak 7 diketahui rusak pada bulan Februari 2020, alat kesehatan kerja lainnya dari jumlah total 16 yang rusak 4 diketahui rusak pada bulan Mei 2020. Sehingga dari data tersebut fasilitas kerja yang mengalami kerusakan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mengakibatkan pegawai pekerjaannya terhambat sampai menunggu fasilitasnya diperbaiki. Berdasarkan faktor-faktor di atas maka peneliti mengambil faktor disiplin dan fasilitas kerja untuk menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Medan. Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Medan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Etykawaty (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan Suad Husnan (2012:187), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat

meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan di Dinas Kesehatan sangat mendukung pegawai dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Sedarmayanti, 2010:160). Menurut Rivai (2011:170) disiplin memiliki beberapa indikator diantaranya terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi adalah wujud dari disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, dan pemanfaatan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Medan untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Medan maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Banyaknya pegawai yang belum menggunakan waktu kerja mereka secara optimal.
2. Tingginya jumlah pegawai yang datang terlambat ke kantor.
3. Adanya kerusakan pada fasilitas kerja yang disediakan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu disiplin kerja dan fasilitas kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini, penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan.
2. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan.
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai disiplin kerja dan fasilitas kerja yang terjadi di Dinas Kesehatan Kota Medan dan efeknya terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi kantor pemerintahan

Sebagai bahan referensi bagi kantor pemerintahan tempat penelitian dilakukan khususnya memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama berkaitan dengan masalah penelitian ini.