BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan tugas MSDM. dalam organisasi, manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan. Penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi ditentukan manusia. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Dessler dalam Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y. (2018:183): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam menjalankan aspek “ orang “ atau sumber daya manusia dari suatu posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan,

pemberian penghargaan, dan penelian.” Sedangkan menurut Sunarsi, (2018) Sumber daya adalah gagasan yang sangat samar sehingga banyak orang menghadapi kesulitan untuk memahaminya.

Dengan salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukan karyawan yang buruk maka kinerja karyawan tersebut juga akan berkurang.

Agar tercapainya tujuan, organisasi juga harus memperhatikan pegawai yang dapat memberikan keringanan kerja, memberikan konsekuensi apabila masih adanya pegawai yang lalai dalam proses penyelesaian tugas dan memberikan kualitas lingkungan yang bisa membangkitkan semangat kerja sehingga memberikan efek dimana pegawai tidak merasa terbebani dalam bekerja sehingga terciptanya kualitas kinerja yang lebih baik lagi, sehingga pegawai akan memberikan kontribusi bagi organisasi. Organisasi juga harus memperhatikan faktor yang bisa menambah kualitas kerja pegawai melalui lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan beban kerja yang bisa menambah

semangat kerja pegawai sekaligus menciptakan sikap kerja yang profesional dan bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadahi, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tanjung, 2016).

Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut sedarmayanti (2010:20), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Demet (2012) menyatakan bahwa beberapa faktor di lingkungan

kerja dapat dianggap sebagai kunci untuk mempengaruhi keterlibatan karyawan, produktivitas, moral, dan tingkat kenyamanan baik secara positif maupun negatif.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:118)Lingkungan pekerjaan adalah seluruh fasilitas serta infrastruktur kerja yang berada disekeliling pegawai yang tengah menjalankan tugasnya yang bisa memengaruhi berjalannya pekerjaan. Dari beberapa pendapat diatas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup percahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik.

1. Pencahayaan.
2. Sikulasi udara.
3. Warna.
4. Kebersihan.
5. Keamanan.

Selain lingkungan kerja fisik, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan beban kerja. Disiplin kerja menurut Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam

mematuhi dan menaati peraturan, prosedur,serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurang tahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat berkerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara sujektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidak puasan dalam bekerja Sinambela (2016:519).

Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntunan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan

muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).kinerja.

Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang merupakan lembaga instansi pemerintah yang bertugas memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan sesuia kebutuhan masyarakat Kabupaten Magelang, maka dinas kesehatan diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara NO 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pelayanan public yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan public sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dinas kesehatan adalah lembaga pemerintah dalam bidang segi pelayanan kesehatan masyarakat khusunya di wilayah Magelang, yang dimana pelayanantergantung dari kinerja pegawai dari Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang terutama dalam segi pengawasan dan pembinaan terhadap pelayanan dan kebutuhan kesehatan.

Dari hasil wawancara salah satu karyawan Sub. Bidang Umum dan Kepegawaian pada Dinas Kesehatn Kabupaten Magelang yang bernama Ibu Ida Dan Ibu Dwi yang menyatakan bahwa permasalahan di perusahaan ini adalah salah satu dari ruangan yang berjumlah 9 ruangan yang berada di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang masih terdapat berkas yang belum tertata dengan rapi seperti berkas-berkas yang berada di lorong pintu masuk

yang seharusnya diletakan di sebuah ruangan, kurangnya pencahayaan pada kamar mandi/wc dan dimana 6 karyawan yang masih terganggu dengan suara bising karena ventilasi dalam ruangan kurang memadai. Selain itu karyawan yang kurang memperhatikan kedisiplinan waktu dalam mengerjakan tugasnya. Disamping itu, korupsi waktu menjadikan pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi tidak selesai pada waktunya. Masih banyak lagi perilaku karyawan yang menyimpang dari standar kerja yang ditetapkan seperti keluar masuk kantor tanpa izin pada saat jam kerja selain itu terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan hal tersebut diakibatkan tuntutan dari atasan yang dimana beberapa karyawan tidak bisa atau belum mampu memenuhi kriteria dari atasan karena keterbatasan dalam kemampuan kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam meningkatkan kulitas mutu pekerja dalam segi lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan beban kerja perlu adanya pengawasan yang lebih mendalam kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman, aman serta tidak terbebani oleh tugas yang telah di tanggung jawabkan kepada karyawan. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya permasalahan tentang lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan beban kerja bagi karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang?
4. Apakah berpengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.
4. Untuk menganlisi pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi pihak Dinas Keseahatan Kabupaten Magelang

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membrikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti selanjutnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dan diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peniliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5. Batasan Masalah

Berdasrkan pada latar beakang diatas serta mengingat permasalahan yang berkaitan dengan judul " Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti mengambil subjek pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang pada Sub bagian umum dan kepegawaian.
2. Menganalisis variabel Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang