

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sebagai wadah atau tempat sekumpulan orang – orang melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai satu tujuan organisasi yang senantiasa harus mampu mengikuti perkembangan agar dapat meningkatkan dan mengembangkan daya saing serta produktivitas yang efektif dan efisien. Setiap organisasi dalam upaya meraih tujuan yang ditetapkan dituntut untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan suatu aspek yang sangat penting dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Karena disebabkan pada setiap diri manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi dimana seorang pegawai itu bekerja, sehingga perlu adanya dorongan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui berbagai pendekatan yang mengarah kepada peningkatkan produktivitas kerja.

Organisasi yang didirikan untuk mendirikan tujuan yang di inginkan, untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen organisasi, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitasnya sumber daya manusia. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja karyawan yang baik dan berdampak positif pada efektivitas kinerja karyawan di dalam organisasi yang secara keseluruhan.

Kekuatan sumber daya manusia di bentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana seseorang berada. Sesuatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah di sepakati. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan bagi setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam organisasi dalam periode tertentu, sehingga kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2019:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi maupun perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang berkompeten. Menurut Armstrong dalam Hamali (2016:55), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini

dibutuhkan agar dapat mengelola organisasi secara optimal sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2016:16). Menurut Mangkunegara (2017:45), kinerja merupakan hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kota Bandung merupakan Ibu Kota Provinsi Jawa Barat yang menjadi kota metropolitan terbesar di provinsi ini dan kota terbesar di wilayah Jawa bagian selatan. Dinas Kesehatan Kota Bandung adalah salah satu instansi pemerintah yang sudah ada sejak jaman kependudukan Belanda. Dinas kota Bandung berada di jalan Supratman No.73 Bandung, Dinas Kesehatan Kota Bandung ini didirikan dengan tujuan meningkatkan derajat kesehatan yaitu melalui Kegiatan kuratif atau pencegahan pengobatan seperti puskesmas serta Kegiatan preventif atau pencegahan terhadap penyakit misalnya mencegah jangan sampai orang menjadi sakit dan menjaga kebersihan lingkungan dan lain-lain.

Untuk mewujudkan pelayanan yang baik untuk masyarakat tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten agar kinerja yang dihasilkan organisasi atau instansi menuai hasil yang baik, sehingga masyarakat akan terlayani dengan baik. Berikut penulis sajikan data capaian kinerja beberapa Kantor Dinas Kesehatan di wilayah Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 1
Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Ruang Lingkup Provinsi Jawa Barat.
Tahun 2020

No	Kota	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1.	Dinas Kesehatan Kota Bogor	100	88	88 %
2.	Dinas Kesehatan Kota Depok	100	85	85 %
3.	Dinas Kesehatan Kota Bekasi	100	83	83 %
4.	Dinas Kesehatan Kota Bandung	100	80	80 %

Sumber: LKIP Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada tahun 2020 Dinas Kesehatan Kota Bogor 88%, Dinas Kesehatan Kota Depok 85%, kemudian Dinas Kesehatan Kota Bekasi mencapai 83%, sedangkan paling rendah adalah Dinas Kesehatan Kota Bandung 80%.

Dinas Kesehatan Kota Bandung adalah salah satu instansi pemerintah yang sudah ada sejak jaman pendudukan Belanda. Dinas kota bandung berada di jalan Supratman No.73 Bandung Provinsi Jawa Barat. Dinas Kesehatan Kota Bandung memiliki tugas Melaksanakan urusan pemerintahan Daerah dalam bidang Kesehatan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja karyawan rendah. Oleh sebab itu kinerja pegawai menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan

tingkat efisiensi kerja karyawan. Berikut ini peneliti menyajikan hasil data evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung pada tahun 2017-2020 seperti pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2

Data Kinerja Dinas Kesehatan Kota Bandung Tahun 2017-2020

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1.	2017	78,25	C	Cukup
2.	2018	84,32	B	Baik
3.	2019	79,43	C	Cukup
4.	2020	75,15	C	Cukup

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bandung, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Pada periode tahun 2017 – 2020 mengalami fluktuasi. Pencapaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2017 pada angka 78,25 hingga 2018 naik menjadi angka 84,32 lalu turun kembali pada tahun 2019 pada angka 79,43 dan turun kembali pada tahun 2020 menjadi 75,15. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja hanya sampai C (Cukup), sedangkan harapan instansi kinerja pegawai mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat A (baik sekali) atau B (baik) dari tahun ke tahun.

Falikhatun (2015) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan

kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Selain itu juga di pengaruhi oleh lingkungan kerja.

Memperkuat hasil dari penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, maka peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 karyawan yang menunjukkan hasil terendah. Berikut adalah hasil kuisisioner variabel yang diduga bermasalah di Dinas Kesehatan Kota Bandung:

Tabel 1. 3

Hasil Pra-Survey Variabel yang di duga bermasalah terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung

Nfo	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	1	6	7	8	8	74	2.46
		Lingkungan Kerja Non Fisik	0	5	2	13	10	62	2.06
Skor Rata-Rata Lingkungan kerja								2.26	
2	Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh ideal	8	4	4	10	4	92	3.06
		Motivasi Inspirasional	6	8	5	10	2	99	3.30

Nfo	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata- Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		Stimulasi Intelektual	8	7	7	6	2	103	3.43
		Pertimbangan individual	9	5	7	7	2	102	3.40
Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformational									3.29
3	Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	2	15	10	1	2	104	3.46
		Tipe Suportive	5	13	9	2	1	109	3.63
		Tipe Partisipatif	5	10	14	0	1	108	3.60
		Tipe Berorientasi Prestasi	6	17	5	1	1	116	3.86
Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan									3.63
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	0	3	5	5	17	54	1.80
		Kebutuhan akan Pertemanan	1	9	5	9	6	80	2.66

Nfo	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata- Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		Kebutuhan akan kekuatan	2	4	10	12	2	82	2.73
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja									2.39
5	Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	3	18	4	3	2	107	3.56
		Komitmen berkelanjutan	1	17	6	3	3	100	3.33
		Komitmen normatif	3	13	7	5	2	100	3.33
Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi									3.40
6	Disiplin Kerja	Absensi	3	9	13	3	2	98	3.26
		Pengukuran waktu secara efektif	0	21	4	3	2	104	3.46
		Tanggung jawab dalam pekerjaan	5	16	5	3	1	111	3.70
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja									3.47
7	<i>Hubungan Antar Manusia (</i>	Komunikasi	8	10	6	2	4	92	3.53
		Loyalitas	8	10	6	4	2	108	3.60

Nfo	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
	<i>Human Relation</i>)	Saling menghargai	12	10	3	1	4	115	3.83
		Keterbukaan	9	11	5	2	3	111	3.70
Skor Rata-Rata Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relations</i>)									3.66
<p style="text-align: center;">Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</p> <p style="text-align: center;">Rata-rata = Jumlah Skor : Responden</p> <p style="text-align: center;">Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pertanyaan</p>									

Sumber: Hasil Pra-survey di Dinas Kesehatan Kota Bandung, 2021

Tabel 1.3 diatas merupakan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti pada 30 pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung. Dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung memiliki skor rata-ratanya yaitu: Lingkungan kerja dengan skor rata-rata 2,26, Kepemimpinan Transformasional 3,29, Gaya Kepemimpinan 3,63, Motivasi Kerja 2,39, Komitmen Organisasi 3,40, Disiplin kerja 3,46, Hubungan antar manusia (*Human Relations*) 3,66.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat dari hasil survey faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Kedua faktor tersebut memiliki nilai skor rata-rata terendah di bandingkan dengan faktor lainnya. Berikut adalah data yang di peroleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah di Kantor Dinas Kesehatan Kota

Bandung yaitu Lingkungan Kerja dengan menyebarkan keusioner kepada 30 orang pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 4

Hasil Kuisisioner Pra-survey Variabel Lingkungan Kerja Di Dinas Kesehatan Kota Bandung

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Lingkungan Kerja Fisik	1	6	7	8	8	74	2.46
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0	5	2	13	10	62	2.06
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								2.26
<p>Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</p> <p>Rata-rata = Jumlah Skor : Responden</p> <p>Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Pernyataan</p>								

Sumber: Hasil Pra-survey di Dinas Kesehatan Kota Bandung, 2021

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat hasil dari kuesioner pra-survey yang diolah oleh penulis variabel Lingkungan kerja memiliki skor rata-rata 2,26. Dimana terdapat dua dimensi yaitu, Lingkungan Kerja Fisik dengan skor rata-rata 2,46 dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan skor rata-rata 2,06. Selain Lingkungan Kerja faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung yaitu Motivasi kerja, berikut adalah data yang di peroleh penulis dalam kuesioner mengenai varibel bebas bermasalah di Dinas Kesehatan

Kota Bandung yaitu Motivasi Kerja dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Kuisisioner Pra-survey Variabel Motivasi Kerja Di Dinas Kesehatan
Kota Bandung

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kebutuhan Berprestasi	0	3	5	5	17	54	1.80
2	Kebutuhan Berafiliasi	1	9	5	9	6	80	2.66
3	Kebutuhan Berkuasa	2	4	10	12	2	82	2.73
Skor Rata Rata Motivasi Kerja								2.39
<p>Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</p> <p>Rata-rata = Jumlah Skor : Responden</p> <p>Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Pernyataan</p>								

Sumber: Hasil Pra-survey di Dinas Kesehatan Kota Bandung, 2021

Berdasarkan table 1.5 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra-survei yang diolah oleh penulis variabel Motivasi Kerja memiliki skor rata-rata 2,39 dimana terdapat tiga dimensi yang memiliki skor rata-rata Kebutuhan Berprestasi 1.80, Kebutuhan Berafiliasi 2.66, dan Kebutuhan Berkuasa 2.73.

Maka dapat diketahui bahwa yang mendapatkan rata-rata terendah yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung di pengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun.

Dinas Kesehatan Kota Bandung berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna memberikan kepuasan lebih kepada masyarakat, di tengah semakin meningkatnya jumlah masyarakat maka semakin besar pula layanan untuk masyarakat, berkaitan dengan hal tersebut maka keluhan masyarakat juga semakin meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan instansi dalam sektor pelayanan adalah dengan memberikan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada.

Lingkungan kerja yang baik dan Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi Instansi dan juga mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan karyawan, ini merupakan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mereka akan merasa puas atas hasil yang mereka kerjakan. Motivasi menjadi hal yang paling penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius dalam pencapaian tujuan suatu instansi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung.”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian mengenai

pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung yang akan menjadi bahan penelitiannya.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Adapun identifikasi masalah yang ada di Dinas Kesehatan Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
 - a. Tingkat Suasana kerja yang kurang baik untuk karyawan
 - b. Tingkat hubungan rekan kerja setingkat yang masih kurang
2. Motivasi Kerja
 - a. Karyawan yang kurang menyukai tantangan dalam melakukan pekerjaan
 - b. Kurangnya Kerjasama antar karyawan dalam melakukan Kerjasama
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kinerja Karyawan mengalami fluktuatif
 - b. Kinerja Karyawan tidak sesuai harapan instansi

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung
4. Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan Kerja di Dinas Kesehatan Kota Bandung
2. Motivasi Kerja di Dinas Kesehatan Kota Bandung
3. Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung
4. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan Motivasi

kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung.

1.4.2 Kegunaan praktis

a. Kegunaan bagi penulis

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan penulis secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik, Penulis juga dapat mengetahui Motivasi Kerja serta mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung Selain itu penulis juga jadi rajin ke perpustakaan untuk membaca referensi buku, dan dapat belajar cara mengetik yang baik dan benar.

b. Kegunaan Bagi Dinas Kesehatan Kota Bandung

Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi Instansi dalam meningkatkan kinerja dengan cara menambah Lingkungan kerja serta menambah pemahaman tugas dan prestasi karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung. Selain itu dari instansi mengetahui Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan kota Bandung Dengan demikian instansi dapat melakukan upaya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan.

c. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung.