

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Meningkatkan kinerja di Dinas Kesehatan dan memenangkan persaingan dalam bidang layanan kesehatan, organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memberi keunggulan kompetitif organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, Oleh sebab itu organisasi menuntut agar para pegawai menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan/ organisasi secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2019:3).

Di era sekarang ini dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting. Persaingan kerja diantara masing – masing pegawai semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap pegawai di tuntut untuk memperbaiki hal – hal yang terkait dalam setiap kinerja pegawai dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal tersebut dilakukan karena melihat sumber daya manusia merupakan faktor utama atau penunjang dalam keberlangsungan sebuah instansi maupun organisasi. Banyak hal yang harus dibenahi dan diperbaiki dari semua aspek khususnya pada sumber daya manusia . Aspek sumber daya manusia pada setiap pegawai harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja yang kondusif dan

menghasilkan produktivitas sesuai dengan visi yang disepakati bersama. Dalam suatu instansi ataupun organisasi setiap bagian ataupun divisi harus dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari pegawai yang ada pada perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia itu sendiri merupakan aspek penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dapat menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Sebuah perusahaan ataupun organisasi membutuhkan faktor sumber daya manusia yang handal baik sebagai pemimpin ataupun pegawai pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Instansi, perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan dapat memenangkan persaingan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola sebaik mungkin, sebab kunci sukses dari suatu instansi, perusahaan atau organisasi tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan dana yang dimiliki saja, akan tetapi faktor sumber daya manusia juga merupakan faktor yang dominan yang penting untuk meningkatkan sebuah instansi, organisasi atau perusahaan. Perusahaan tentu harus berusaha mencari dan membina pegawai yang memiliki sumber daya yang unggul.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan dengan baik. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki tingkat kinerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai salah satu penentu keberhasilan sebuah instansi, perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja pegawai baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah, 2018). Oleh sebab itu, kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan maupun organisasi secara keseluruhan. Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Pencapaian target kinerja atas sasaran strategis pertama serta analisa dari Indikator Kinerja Utamanya belum mampu mencapai target yang ditetapkan, akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Indeks Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus Tahun 2020

2015			2016			2017			2018			2019			2020		
T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%
89	87	97	89	88	98	87	87	100	88	87	98	86	84	97	85	83	97

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus, 2021.

Keterangan : (T) = Target (R) = Realisasi

Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam perusahaan atau organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa banyak pegawai memberikan tenaga, pikiran, atau

memberikan kontribusi kepada perusahaan atau organisasi. Selain itu, penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Kinerja sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu kantor dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi. Dimana faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu instansi pemerintahan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu, disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu kesediaan diri dan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menaati peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja memiliki dimensi seperti menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan. Fenomena yang ada yaitu hasil observasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal diindikasikan dari tingkat kehadiran pegawai sebagai berikut ini.

Tabel 1.2
Data Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus Bulan
Juni 2020 s/d Juni 2021

Bulan												Keterangan
Jul	Ag	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	
2	1	3	2	2	3	5	3	4	4	6	4	Tidak Masuk bekerja
6	4	7	11	8	9	8	6	11	10	8	6	Terlambat

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus , 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran dan keterlambatan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus data tidak masuk paling tinggi pada Mei 2021 sebanyak 6 pegawai dan keterlambatan paling tinggi terdapat pada bulan Oktober dan Maret 2021 sebanyak 11 pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi atau pegawai dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya Organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau pegawai sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi. budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Pegawai yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing - masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau pegawai yang baik pula.

Selain itu motivasi kerja juga merupakan hal yang tidak bisa dilupakan dalam usaha peningkatan kinerja pegawai. Dalam suatu perusahaan, instansi maupun organisasi motivasi kerja sering kali digunakan sebagai pendorong bagi para pegawai. Motivasi kerja tu sendiri merupakan pendorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Kinerja seseorang terkadang tidak berkaitan dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi

seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negative (Andayani dan Tirtayasa, 2019).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak merasa jenuh dan lebih tekun dalam beraktifitas. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Kepuasan kerja tidak akan pernah terlepas dengan adanya faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Faktor – faktor tersebut meliputi rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal – hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus. Dinas Kesehatan Kabupten Kudus merupakan instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, yakni bidang kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus memiliki pegawai baik PNS maupun Non PNS dengan jumlah 154 pegawai. Dinas Kesehatan sendiri membawahi Puskesmas dan Rumah Sakit, dimana Dinas Kesehatan sebagai fungsi monitoring dan Puskesmas serta Rumah Sakit yang melaksanakan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Melihat dari fungsi dan tugas pada pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus yang membawahi beberapa Puskesmas dan Rumah Sakit, maka setiap pegawainya

diharapkan untuk memiliki kinerja yang baik yang didorong oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Research gap penelitian ini adalah Harinoto (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong (2016) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sukidi dan Farid Wajdi (2017) menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan. Berbeda dengan Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar (2016) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan.

Maruf Ahamed, Rezwan Mahmood (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Subhan Munafis, Masyhudzulkhak Djami, Dedi Walujadi (2016) menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan.

Harinoto (2017) dalam penelitiannya menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan. Berbeda dengan Mouren Bawelle, Jantje Sepang (2018) menyatakan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Sukidi dan Farid Wajdi (2018) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017) motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Dewi dan Hasniaty (2017) menyatakan budaya organisasi sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Prasetyo, *et all* (2018) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Sukidi dan Farid Wajdi (2017) menyatakan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Nur Abidin (2016) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KUDUS”**

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus?

- 1.2.7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus?
- 1.2.8. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus?
- 1.2.9. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus?
- 1.2.10. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus,
- 1.3.6. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus.

- 1.3.7. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus.
- 1.3.8. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus,
- 1.3.9. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus.
- 1.3.10. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus.

1.4. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian sebagaimana yang telah penulis rumuskan di atas, maka manfaat penelitian ini adalah :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan organisasi sebagai variabel intervening Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus, khususnya berkaitan dengan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan organisasi sebagai variabel intervening.