

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menurut Lutfi Haikal Pasya (2015) adalah salah satu faktor utama yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi, maupun perusahaan. Khususnya di Klinik Pratama Milla Husada Boyolali yang didukung oleh kualitas sumber daya manusia. Perhatian terhadap sumber daya manusia pada saat ini mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan keamanan dan kenyamanan pegawai yang akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang mereka hasilkan.

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2011:15) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk terus diperhatikan karena menjadi landasan dalam pelayanan di Klinik Pratama Milla Husada Boyolali. Mangkunegara (2011) juga mengatakan bahwa pegawai diharapkan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila kinerja pegawai rendah akan menjadi permasalahan bagi organisasi, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pimpinan Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali, dr. Didik Suprpto mengatakan bahwa sebagai instansi pelayanan kesehatan, pegawai menjadi aset penting karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan

operasional instansi sehingga pegawai didorong untuk meningkatkan kinerjanya agar fungsi utama pelayanan kesehatan dapat dikatakan berhasil. Menurut Mujiati (2016), ketersediaan sumber daya manusia dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan memegang peranan penting terutama dalam menghadapi peningkatan permintaan terhadap layanan kesehatan. Dengan meningkatnya permintaan tersebut, maka diperlukan kesiapan petugas atau SDM dalam melayani kunjungan masyarakat (Presentasi Dirjen Binaralkes dalam Rapat Konsultasi Nasional Kefarmasian, 2013). Mengacu pada upaya peningkatan kinerja pegawai, dalam penelitian ini penulis memfokuskan upaya yang dapat dilakukan oleh Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada dalam membangun kinerja melalui menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, penerapan disiplin pegawai dalam bekerja, dan membangun kompetensi positif antar pegawai.

Sunyoto (2015) mengatakan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat kerja, yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2015:37) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non-fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kesan aman dan nyaman dalam bekerja dan membawa dampak pada peningkatan kinerja (Nur Susilaningsih, 2008). Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja di Klinik Pratama Milla Husada Boyolali yaitu ruang

pegawai yang terbilang masih terbatas untuk ukuran dan fasilitas didalam ruangan.

Selain lingkungan kerja, Setiawan (2015) mengatakan bahwa penerapan disiplin dalam bekerja juga dibutuhkan untuk menunjang kelancaran aktivitas instansi agar tidak terjadi penyimpangan dan keteledoran. Menurut Ardana (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padanya. Lebih jelas lagi Ardana (2011) mengatakan bahwa disiplin di tempat kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang tepat waktu, tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun dengan perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, terdapat fenomena yang terjadi di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada mengenai kedisiplinan. Disiplin kerja dianggap masih perlu ditingkatkan lagi karena masih banyak pegawai sering terlambat ketika masuk kerja. Absensi yang dilakukan pun masih menggunakan sistem manual, dimana hal itu kurang efektif mengingat saat ini sudah banyak teknologi canggih untuk melaksanakan sistem absensi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi menurut definisi Wibowo (2017:271) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap

kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemudian Wibowo (2017) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh dalam mewujudkan kinerja yang unggul dalam kegiatan jangka pendek maupun jangka panjang agar dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang telah ditetapkan instansi. Peningkatan kompetensi kerja pegawai Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada memang sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP) yang telah ditetapkan. Namun masih ada pegawai yang bekerja kurang sesuai dengan kemampuannya, karena kurangnya pengadaan pelatihan kerja. Pegawai yang kurang terampil kerap melakukan kesalahan terutama dalam menggunakan alat seperti komputer. Hal-hal ini memicu timbulnya permasalahan di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada.

Berkaitan dengan pentingnya masalah lingkungan kerja, disiplin dan kompetensi antar pegawai, pihak manajemen Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada perlu memperhatikan faktor-faktor masalah tersebut dalam rangka mengembangkan instansi ini. Selanjutnya berdasarkan hasil observasi terkait dengan permasalahan diatas, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“LINGKUNGAN, DISIPLIN, KOMPETENSI DAN EFEKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KLINIK PRATAMA MILLA HUSADA BOYOLALI“**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan berefek signifikan terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Milla Husada Boyolali ?
2. Apakah disiplin berefek signifikan terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Milla Husada Boyolali ?
3. Apakah kompetensi berefek signifikan terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Milla Husada Boyolali ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini dibatasi agar dapat membahas lebih tuntas dan mencapai sasaran, yaitu sebagai berikut:

1. Fokus penelitian ini adalah kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh lingkungan, disiplin dan kompetensi.
2. Responden yang diambil adalah pegawai di Klinik Pratama Milla Husada Boyolali.
3. Kinerja pegawai yang diteliti dalam penelitian ini diukur dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Klinik Pratama Milla Husada dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
4. Lingkungan yang diteliti dalam penelitian ini diukur dari lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan, keamanan dan suasana kerja yang kondusif baik lingkungan fisik maupun non fisik.

5. Disiplin yang diteliti dalam penelitian ini diukur dari disiplin kerja dengan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati peraturan Klinik Pratama Milla Husada.
6. Kompetensi yang diteliti dalam penelitian ini diukur dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja.

D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui secara empiris efek lingkungan terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Milla Husada Boyolali.
- b. Mengetahui secara empiris efek disiplin terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Milla Husada Boyolali.
- c. Mengetahui secara empiris efek kompetensi terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Milla Husada Boyolali.

2. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

b. Bagi Klinik Pratama Milla Husada Boyolali

Memberikan salah satu informasi sebagai bahan pertimbangan dan bahan kebijakan apa yang harus dilakukan agar bermanfaat bagi Klinik Pratama Milla Husada Boyolali dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan sumber informasi pihak lain yang ingin mengembangkan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang tinjauan pustaka berdasarkan sumber-sumber data yang digunakan untuk melakukan penelitian manajemen sumber daya manusia, kinerja, lingkungan, disiplin dan kompetensi. Selain itu terdapat penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup tentang lokasi dan objek penelitian, desain penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, populasi dan

sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil pengujian data dan pembahasan yang diperoleh dari proses penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang mencakup kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran sebagai bahan pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN