

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Tantangan terbesar yang dihadapi oleh suatu organisasi saat ini dan masa yang akan datang adalah mengembangkan sumber daya yang berkualitas, inovatif, dan kreatif. Karena, sumber daya manusia adalah faktor terpenting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Pada suatu organisasi kinerja seorang pegawai merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Maka dari itu setiap organisasi harus selalu mengawasi kinerja pegawainya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena dengan begitu akan memajukan suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja. Menurut (Jufrizen dan Hadi, 2021:39) fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fasilitas bagi pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan pegawai memperoleh kesenangan kerja, moril yang tinggi dan kinerja yang baik. Memberikan fasilitas yang memadai kepada pegawai akan menimbulkan perasaan yang nyaman dan betah saat bekerja.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi bahwa masih kurangnya fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

Selain fasilitas kerja, disiplin kerja juga sangat penting bagi setiap organisasi agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan lancar. Semakin tinggi disiplin kerja

para pegawai di setiap organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan dicapai oleh pegawai.

Disiplin adalah sikap keadilan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas dan kinerja yang tinggi. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka kinerja para pegawai akan meningkat.

Peneliti melakukan pengamatan di Dinas Kesehatan Kota Bekasi, melalui diskusi dengan beberapa pegawai. Hasil awal menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan disiplin kerja dimana masih banyak pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, dan masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Masalah tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai karena disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Dapat dilihat dari data yang didapat dari data absensi Dinas Kesehatan Kota Bekasi periode Januari-Juni 2021.

Periode Bulan Januari-Juni 2021 Dinas Kesehatan Kota Bekasi

**Tabel 1. 1 Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Keterlambatan</b>	<b>S</b>	<b>I</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>
Januari	50	4	6	5	3	18
Februari	50	5	6	6	4	21
Maret	50	7	8	9	6	30
April	50	4	7	8	5	24
Mei	50	7	6	7	8	28
Juni	50	8	8	7	9	32

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bekasi, 2021

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

A : Alpa

Dari hasil data diatas dapat dilihat data keterlambatan pada bulan Januari sebanyak 4 kali keterlambatan, kemudian terjadi kenaikan pada bulan Februari sebanyak 5 kali keterlambatan. Pada bulan Maret 7 kali keterlambatan, pada bulan April sebanyak 4 kali keterlambatan, pada bulan Mei 7 kali keterlambatan, dan pada bulan Juni terjadi kenaikan dibanding dua bulan sebelumnya yaitu sebanyak 8 kali keterlambatan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Kesehatan Kota Bekasi dalam enam bulan terakhir menunjukkan penurunan disiplin kerja yang sangat kurang, berdasarkan data diatas dapat dilihat dari bulan Januari terdapat pegawai tanpa keterangan atau alpa masuk kantor sebanyak 3 alpa. Pada bulan Februari tanpa keterangan atau alpa masuk kantor terjadi kenaikan 4 alpa. Pada bulan Maret tanpa keterangan atau alpa masuk kantor sebanyak 6 alpa. Pada bulan April tanpa keterangan atau alpa masuk kantor sebanyak 5 alpa, pada bulan Mei tanpa keterangan atau alpa masuk kantor sebanyak 8 alpa, dan pada bulan Juni mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya yaitu sebanyak 9 alpa, dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak hadir tiap bulannya.

Berapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh faktor-faktor diatas mempengaruhi kinerja. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka apabila fasilitas kerja dan disiplin kerja ditingkatkan maka semakin baik kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulisan tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul *“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi”*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah diatas, berikut tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh secara simultan Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan- kebijakan dan evaluasi bagi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang lebih baik lagi.
2. Bagi Pembaca  
Sebagai pengetahuan dan pemahaman tentang Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana penulis dalam menambah wawasan dan memperluas wawasan khususnya tentang fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

#### 4. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana pengembangan pengetahuan dan menambah literatur kepustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dibidang penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### 1.5 Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah yang ada dikarenakan penulis memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga, biaya, dan waktu maka penulis hanya meneliti dan membahas mengenai pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka topik masalah yang diteliti meliputi pengertian Fasilitas Kerja dan indikator Fasilitas Kerja. Pengertian Disiplin Kerja dan indikator Disiplin Kerja. Pengertian Kinerja Pegawai dan indikator Kinerja Pegawai. Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan desain penelitian, instrumen penelitian, dan metode analisis data yang digunakan. Desain penelitian meliputi: metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian ini meliputi variabel Fasilitas Kerja (X1),

variabel Disiplin Kerja (X2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Teknik analisis data meliputi analisis regresi, analisis korelasi, dan uji hipotesis.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang profil objek penelitian, pengujian, dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL**

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial dari hasil penelitian yang didapat.

