

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Undang-Undang Kesehatan nomor 36 tahun 2009 Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan kesehatan Pemerintah.

Usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bidang kesehatan perlu diperhatikan khususnya dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah dalam menciptakan tenaga kesehatan yang mempunyai kualitas serta mempunyai dedikasi yang tinggi dalam mengabdikan dirinya sebagai agen-agen kesehatan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah Kota Bandung yang bertanggung jawab dalam bidang pembangunan kesehatan. Dinas kesehatan berfungsi sebagai lembaga dinas yang memiliki tugas pokok di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, pencegahan

pemberantasan penyakit menular, dan kesehatan lingkungan, keluarga, pelayanan farmasi dan pengawasan makanan dan minuman serta pembinaan program berdasarkan kebijakan dan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para karyawan yang ada instansi tersebut

Dalam hal ini juga instansi harus bisa meningkatkan kualitas pelayanan salah satunya peningkatan kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan yang ada pada Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap semangat dan kemampuan kerja karyawan. Ketika karyawan semangat dan mampu mengerjakan tugasnya maka kerja para karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk Dinas Kesehatan Kota Bandung, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Suatu lingkungan kerja fisik berperan penting pada setiap karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah suhu ruangan. Suhu dengan ruangan yang panas dan fasilitas kurang memadai akan membuat pekerjaan sehari-hari terganggu dengan badan yang akan selalu berkeringat dan diri merasa tidak nyaman. Suhu panas dapat menurunkan kemampuan kerja berfikir.

Semangat seorang karyawan akan mempengaruhi bagaimana ia melakukan pekerjaannya. Baik semangat sebelum karyawan melakukan pekerjaan dan ketika

karyawan sedang mengerjakan pekerjaannya. Karyawan yang semangat dalam bekerja, maka kualitas kerja yang dihasilkan akan optimal sehingga karyawan dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah Perusahaan/Instansi.

Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para karyawan dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner penulis terhadap 20 karyawan pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung:

Tabel 1.1
Kuesioner awal

NO	PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
Lingkungan Kerja Fisik					
1	Saya merasa sirkulasi udara sekarang ini membuat saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja	13	65%	7	35%
2.	Saya sudah meraskan suhu di ruangan membuat saya nyaman	4	20%	16	80%
3.	Saya merasa lingkungan kerja saya kurang mendapat cahaya sehingga terasa gelap	6	30%	14	70%
4.	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja	7	35%	13	65%
5.	Saya merasa suasana yang ada di tempat kerja saya terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bisng	10	50%	10	50%
Semangat Kerja					
NO	PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Saya pernah datang terlambat	16	80%	4	20%
2.	Pernah terlintas pikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain	16	80%	4	20%
3.	Saya merasa adanya kerjasama antara rekan satu dengan yang lainnya	17	85%	3	15%
4.	Saya membantu apabila ada rekan kerja (sejawat) yang mengalami kesulitan kerja.	18	90%	2	10%
5.	Setiap kali menghadapi pekerjaan di sini, saya merasa tertekan	8	40%	12	60%
Kemampuan Kerja					
NO	PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Saya memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi komputer yang digunakan untuk mendukung aktivitas kerja	15	75%	5	25%
2.	Saya sering mengikuti pelatihan, workshop, seminar yang berkaitan dengan bidang kerja saudara saat ini	14	70%	6	30%
3.	Latar belakang pendidikan saya tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini	11	55%	9	45%
4.	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	15	75%	5	25%
Kinerja Karyawan					

NO	PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
NO	PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki	8	40%	12	60%
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	15	75%	5	25%
3.	Saya mengerjakan tugas tepat dengan waktu yang telah ditentukan	11	55%	9	45%
4.	Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja	12	60%	8	40%
5.	Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja	9	45%	11	55%

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Kuesioner Awal Terhadap 20 Responden pada Dinas Kesehatan Kota Bandung

- a. Berdasarkan hasil kuisisioner awal yang disebar kepada 20 karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung, diperoleh fenomena yang ada pada Lingkungan Kerja yaitu karyawan merasa suhu ruangan kerja yang kurang nyaman, ruangan yang panas membuat karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, serta penerangan di ruangan kurang memadai sehingga membuat karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan efisien dan suara bising yang mengganggu dapat mempengaruhi pekerjaan. Dan karyawan yang kurang semangat, karena merasa dirinya tertekan saat bekerja. Sedangkan kemampuan kerja pada Dinas Kesehatan relatif baik karena karyawan memiliki kemampuan dan pemahaman tentang pekerjaannya saat ini. Serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat mengerjakan tugasnya dengan cekatan dan karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.
- b. Dalam penelitian ini, penulis melakukan survei awal dengan cara wawancara kepada karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung :

Tabel 1.2
Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Sumber 1	Sumber 2
1.	Bagaimana pendapat anda mengenai suasana lingkungan kerja di Dinas Kesehatan kota Bandung?	<i>“Lingkungan dalam pekerjaan sudah cukup baik, tetapi masih ada pula lingkungan kerja yang belum terpenuhi fasilitas kerjanya, seperti AC/komputer, dll”</i>	<i>“Lingkungan dalam pekerjaan sudah membuat saya nyaman antara rekan kerja yang saling membantu, tetapi fasilitas kantor masih kurang mencukupi sehingga membuat saya kurang nyaman.”</i>
2.	Apakah para karyawan sudah menunjukkan semangat dalam pekerjaannya?	<i>“Karyawan yang jarang berada di dalam kantor saat jam kerja, dan datang terlambat”.</i>	<i>“Karyawan yang merasa kurang nyaman berada di dalam ruangan sehingga membuat para karyawan untuk keluar kantor pada saat jam kerja”</i>
3.	Bagaimana kemampuan dan keterampilan kerja di Dinas Kesehatan Kota Bandung?	<i>“Beberapa karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cekatan serta memiliki kemampuan dalam segala pekerjaan baik dalam menggunakan komputer”.</i>	<i>“Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan tidak mudah untuk mengerjakan pekerjaan dengan cepat”</i>
4.	Apa penyebab dari kualitas kinerja karyawan yang menurun?	<i>“Lambatnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan karyawan datang tidak tepat waktu/seringkali terlambat”</i>	<i>“Keahlian karyawan yang masih belum baik dan sarana kantor yang dirasa belum optimal membuat karyawan merasa tidak nyaman”</i>

Sumber 1 : Kepala bagian umum dan kepegawain

Sumber 2 : Staff karyawan

Yang saat ini menjadi masalah bagi perusahaan bahwa lingkungan kerja adalah kurangnya sistem penerangan yang kurang baik, suhu udara yang kurang memadai karena kurangnya fasilitas ruangan seperti kipas angin/AC, dan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya membuat karyawan memiliki kualitas kinerja yang menurun hal ini diidentifikasi dari lambatnya seorang karyawan dalam pekerjaan, datang terlambat/tidak tepat waktu serta kemampuan karyawan yang masih belum baik.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Beberapa karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja, karena karyawan merasakan suhu dan sirkulasi udara yang masih harus diperbaiki. Hal ini teridentifikasi dari variabel lingkungan kerja fisik.
2. Beberapa karyawan datang tidak tepat waktu saat jam masuk kerja, dan beberapa karyawan sempat memiliki keinginan untuk pindah tempat kerja.
3. Karyawan yang tidak semangat bekerja mempengaruhi sikapnya dengan datang tidak tepat waktunya.
4. Beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung
2. Seberapa besar lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung
3. Seberapa besar semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung
4. Seberapa besar kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja fisik, semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai informasi data, mengolah informasi, dan menganalisis berbagai data yang diperlukan sehingga dengan adanya penelitian ini dapat menarik kesimpulan dan keputusan terhadap fenomena dan masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, semangat kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung”.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung
3. Untuk mengetahui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung
4. Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik, semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung

1.3.3 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penelitidiharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Penulis
 - a. Merupakan salah satu syarat untuk mengikuti ujian akhir dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan terutama mengenai Pengaruh Lingkungan kerja fisik, semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung.
2. Bagi SKPD dan Dinas Kesehatan Kota Bandunga
 - a. Memberikan informasi yang berguna bagi dinas yang menjadi objek penelitian mengenai permasalahan yang dihadapi khususnya masalah Lingkungan Kerja Fisik, Semangat kerja, kemampuan kerja, dan Kinerja Karyawan.
 - b. Sebagai bahan analisis mengenai penerapan teori tentang Lingkungan Kerja Fisik, Semangat kerja, kemampuan kerja, dan Kinerja karyawan pada Dinas yang bersangkutan.

1.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kota Bandung untuk memperoleh data yang objektif sebagaimana yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2019 sampai dengan September 2019.

Tabel 1.3
Pelaksanaan penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■	■																									
2.	Melakukan Penelitian				■	■	■																						
3.	Mencari Data							■	■	■																			
4.	Membuat Proposal										■	■	■	■															
5.	Seminar														■	■	■												
6.	Revisi																	■	■	■	■	■	■	■	■				
7.	Penelitian Lapangan																	■	■	■	■	■	■	■	■				
8.	Bimbingan																	■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang Akhir																									■	■		