

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai tenaga kerja atau anggota yang menjalankan organisasi perlu dibina dan ditingkatkan prestasinya dengan baik agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Hubungan baik antar pimpinan dengan pegawai suatu organisasi baik secara formal dan informal terhadap seseorang untuk melaksanakan seluruh tugas-tugas organisasi yang dibebankan. Satu diantara faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan, di mana bila kedisiplinan baik maka dapat secara efektif dan efisien serta menghindarkan pegawai dari penyebab yang dapat menurunkan kinerjanya. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kinerja pegawai adalah seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Suryani & FoEh (2019) memaparkan bahwasanya manajemen kinerja menjadi tahap guna mengukur hasil atau output yang diperoleh daripada ekspektasi atau rencana yang tergambar sebagai tujuan yang memprioritaskan pengukuran atau indikator sasaran, standar ataupun kinerja. Dengan kata lain,

tahap membandingkan hasil kerja terhadap rencana kerja bisa mempergunakan indikator yang sudah ditentukan. Manajemen kinerja turut dikenal sebagai tahap atau prosedur yang berpartisipasi terhadap kinerja seseorang atau tim dalam memperoleh hasil yang optimal. Dalam aktivitas ini, diharuskan guna merancang konsepsi bersama mengenai segala sesuatu yang hendak diperoleh dan mengembangkan pihak yang terlibat. Bahwa kinerja perlu memuat kriteria khusus yang sifatnya terintegrasi dan strategis. Strategis bersinggungan dengan menangani rencana kerja dengan cakupan luas dan dengan tujuan jangka panjang. Berbeda dengan integrasi yang bersinggungan dengan bermacam aspek bisnis, manajemen maupun tim.

Di dalam perusahaan atau organisasi, mengharuskan pihak manajemen untuk memperhatikan lingkungan kerja di dalamnya. Kendati lingkungan kerja tidak memproduksi atau terlibat dalam menyediakan produk/jasa, tetapi lingkungan kerja secara langsung akan memengaruhi pegawai selama melakukan proses produksi itu. Lingkungan kerja ialah suasana ketika para pegawai melaksanakan kegiatan setiap hari. Dengan menjalin kondusifnya lingkungan kerja, maka akan menjamin keamanan dan memberi peluang bagi pegawai guna menjalankan tugas kerja secara maksimal. Apabila pegawai senang dengan lingkungan kerjanya, tentu ia bakal merasa betah berada di tempat kerja, bisa bekerja secara nyaman dan aman. Lain hal bila lingkungan kerja tidak layak atau tidak memenuhi standar yang ditentukan, maka para pegawai pun cenderung memperlihatkan kinerja yang buruk (Dems de Haan et al., 2022).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak factor, salah diantaranya adalah perilaku pegawai dalam bekerja. Perilaku kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Perilaku kerja mencakup sikap, etika, dan cara pegawai berinteraksi dengan rekan kerja serta atasan. Pegawai yang menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti disiplin, kolaboratif, dan proaktif, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Mereka mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, berkontribusi dalam tim, dan beradaptasi dengan perubahan. Sebaliknya, perilaku kerja yang negatif, seperti ketidakdisiplinan, kurangnya motivasi, dan konflik interpersonal, dapat menghambat kinerja pegawai dan berdampak buruk pada produktivitas organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku positif dan memberikan pelatihan serta pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara terlihat beberapa pegawai yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang kurang baik, seperti keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan rendahnya produktivitas. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja yang tidak optimal. Selain itu komunikasi antar pegawai atau antara pegawai dan manajemen tidak berjalan dengan baik, dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik. Perilaku kerja yang negatif akibat komunikasi yang buruk dapat menghambat kinerja tim secara keseluruhan.

Selain faktor perilaku kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan

produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dan lain-lain. Selain itu kinerja beberapa karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas mengenai surat lesehatan, dan lain-lain.

Disiplin kerja pun memiliki peran penting guna mengarahkan kehidupan manusia supaya bisa mendapat kesuksesan dan tujuan dalam bekerja. Jika seseorang tanpa mempunyai kedisiplinan, tentunya ia tidak mempunyai indikator atau tolok ukur untuk melakukan segala hal, termasuk dalam kedisiplinan kerja. Pengembangan profesi pada dasarnya dibutuhkan oleh perusahaan swasta ataupun instansi pemerintahan, sebab fokus ke tantangan bisnis di masa depan. Kedisiplinan kerja juga berarti krusial untuk menjelaskan jika kedisiplinan tersebut harus dimiliki oleh semua karyawan dan harus menerapkan kedisiplinan secara berkelanjutan. Penanaman kedisiplinan menyebabkan seseorang mempunyai kebiasaan untuk bertindak disiplin. Tidak sama seperti individu yang

pernah gagal dalam pekerjaan, maka dia bisa saja kurang memperhatikan arti dari disiplin kerja. Bahwa masalah kedisiplinan ini merupakan tema yang harus mendapat perhatian oleh manusia (Dias Amaral et al., 2023).

Masalah disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi. Disiplin kerja mencakup kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, serta komitmen mereka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Permasalahan disiplin kerja yang terlihat oleh penulis di puskesmas yaitu disiplin kerja pegawai rendah, hal ini dapat terlihat dari, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, absensi yang tinggi, dan kurangnya motivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu terdapat pula pegawai yang tidak disiplin yang cenderung tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini dapat mengganggu alur kerja tim dan menghambat pencapaian target organisasi.

Di dalam dunia kerja, kepuasan kerja menempati posisi yang krusial. Guna memenuhi kepuasan kerja, mengharuskan perusahaan atau organisasi supaya bisa memperhitungkan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawannya. Upaya yang terlaksana guna menciptakan kepuasan kerja bisa terlaksana melalui dorongan untuk memaksimalkan kinerja maupun produktivitas. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang memberi dua pilihan bagi pegawai dalam memandang pekerjaan mereka, yaitu senang atau tidak senang. Karyawan yang cinta atau senang terhadap pekerjaan tentu bakal memberi atau memperlihatkan kinerja maksimal bagi organisasi. Berbeda bila

pegawai yang tidak menyenangi pekerjaan, maka ia sekadar memperlihatkan kinerja yang rendah(Sunyoto, 2014).

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Perilaku Kerja dan Lingkungan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi (Studi Kasus Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara)

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- 1) Apakah Perilaku Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara?
- 2) Apakah Lingkungan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara?
- 4) Apakah Perilaku Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara?
- 5) Apakah Lingkungan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara?
- 6) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara?

- 7) Apakah kepuasan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara?
- 8) Apakah Perilaku Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara?
- 9) Apakah Lingkungan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara?
- 10) Apakah disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui Perilaku Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.
- 2) Untuk mengetahui Lingkungan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.
- 3) Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.
- 4) Untuk mengetahui Perilaku Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.

- 5) Untuk mengetahui Lingkungan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara
- 6) Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.
- 7) Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.
- 8) Untuk mengetahui Perilaku Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.
- 9) Untuk mengetahui Lingkungan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.
- 10) Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.

1.4. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya pada pegawai pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Model pada penelitian ini menggunakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan *Software SmartPLS 4.0*.

Pembatasan masalah dimaksudkan untuk memperoleh pemahaman yang sesuai dengan yang diharapkan. Agar masalah yang diteliti tidak terlalu meluas,

maka perlu diberi batasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian ini mengacu pada peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara perilaku kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Sebagai bahan acuan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara perilaku kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wacana untuk mengembangkan ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara perilaku kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

4. Bagi Program Pascasarjana Universitas Labuhanbatu

Sebagai *literature* kepustakaan bidang penelitian mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara perilaku kerja,

lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5. Bagi Peneliti Lain

Peneliti ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sejenis pada masa yang akan datang.