

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo Instansi Pemerintah

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, (2023)

Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal (Dinkes) ialah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal, bertanggung jawab dalam melaksanakan urusan pemerintah yang berkaitan dengan bidang kesehatan. Dinas Kesehatan berlokasi di Jalan Dr. Soetomo, No. 1-C, Tegal, Jomblang, Dukuhwaringin, Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa tengah 52419. Berada di bawah tanggung jawab Bupati melalui Sekretaris Daerah, Dinas Kesehatan dipimpin oleh Kepala Dinas. Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal terbentuklah Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, (Lembaran Daerah Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 110) seperti yang telah direvisi beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal, (Lembaran Daerah Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah

Kabupaten Tegal Nomor 153), susunan organisasi, kedudukan, fungsi dan tugas, dan juga rencana kerja Perangkat Daerah serta Staf Ahli Bupati di Kabupaten Tegal perlu adanya aturan.

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 Visi

Pelayanan bermutu dan profesional dalam mewujudkan Kabupaten Tegal Sehat (Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, 2023).

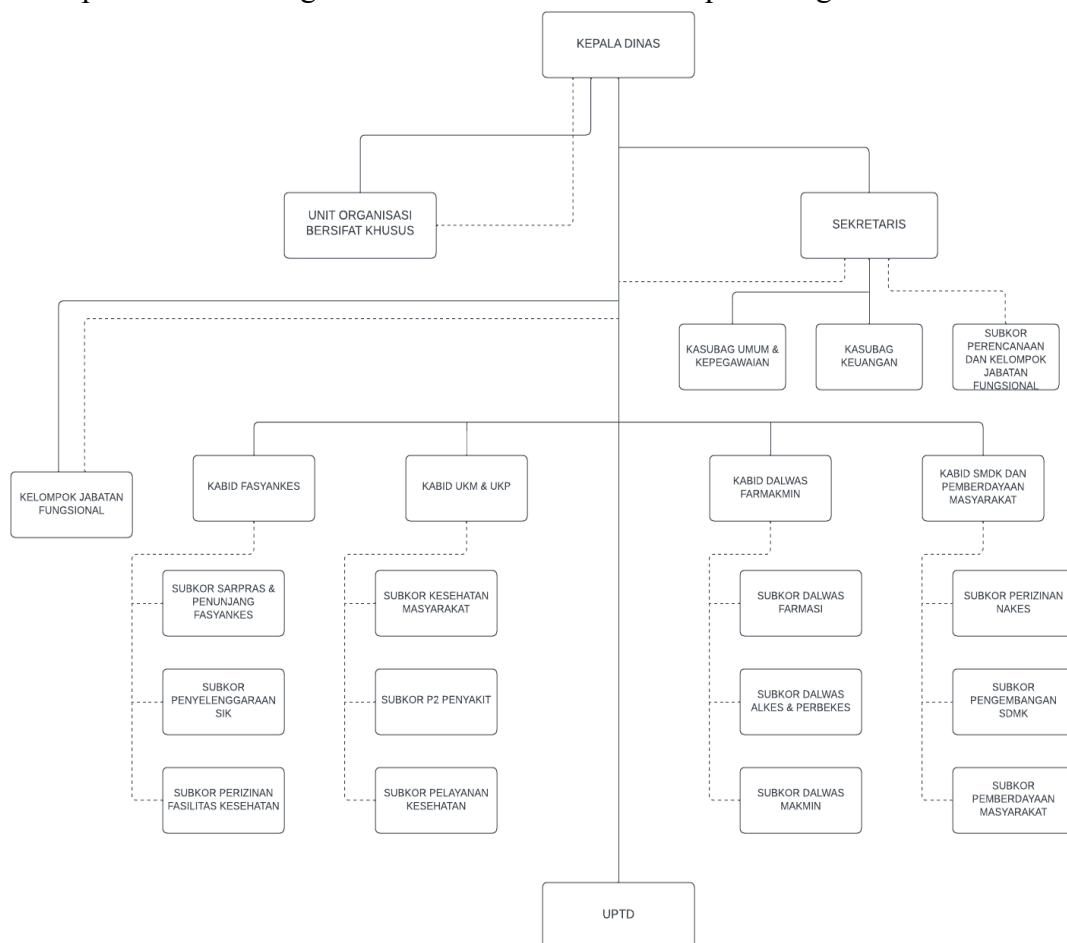
1.1.2.2 Misi

Terdapat 4 (empat) misi dari Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, yaitu :

1. Mewujudkan pelayanan yang bersih, terbuka, akuntabel, dan efektif dalam melayani masyarakat.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan foral maupun non formal.
3. Menciptakan tata kerja yang tertib, aman, tentram, dan nyaman dengan tetap menjaga harmonisasi antar karyawan.
4. Mengembangkan inovasi dengan berbasis informasi dan teknologi dalam mewujudkan pelayanan (Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, 2023).

1.1.3 Struktur Organisasi

Pada bagian struktur organisasi, akan dibahas secara rinci untuk menjelaskan hubungan dan hierarki pegawai, dan bagaimana komunikasi serta aliran informasi dari setiap sub bagian. Tujuannya ialah agar mengetahui sejauh mana struktur organisasi mampu mendukung pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Berikut ini merupakan struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Organisasi Kabupaten Tegal

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, (2023)

Sekretaris dan 4 (empat) Kepala Bidang membantu Kepala Dinas Kesehatan, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.2. Selain itu, Kepala Dinas Kesehatan berkoordinasi langsung dengan beberapa rumah sakit di daerah, termasuk Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soesilo dan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Suradadi. Kepala Dinas Kesehatan juga berkoordinasi langsung dengan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), yang mencakup Instalasi Farmasi, Wisata Kesehatan Jamu (WKJ), Laboratorium Kesehatan dan Puskesmas. Sampai Bulan Oktober 2023, jumlah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal yaitu berjumlah 101 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal memiliki susunan organisasi yang sesuai dengan struktur organisasi pada gambar 1.2 yaitu :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, yang membawahi tiga Kepala Sub Bagian terdiri dari:
 - 1) Kasubag (Kepala Sub Bagian) Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Kasubag (Kepala Sub Bagian) Keuangan; dan
 - 3) Sub Koordinator Perencanaan dan Kelompok Jabatan Fungsional.
- c. Kepala Bidang Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) , yang membawahi:
 - 1) Sub Koordinator Sarana Prasarana dan Penunjang Fasilitas Pelayanan Kesehatan;
 - 2) Sub Koordinator Penyelenggaraan Sistem Informasi Kesehatan; dan
 - 3) Sub Koordinator Perizinan Fasilitas Kesehatan.
- d. Kepala Bidang Upaya Kesehatan Masyarakat dan Perorangan (UKM & UKP), yang membawahi:
 - 1) Sub Koordinator Seksi Kesehatan Masyarakat
 - 2) Sub Koordinator Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular
 - 3) Sub Koordinator Pelayanan Kesehatan
- e. Kepala Bidang Pengendalian dan Pengawasan Farmasi, Alat Kesehatan, Makanan dan Minuman (Dalwas Farmakmin), yang membawahi:
 - 1) Sub Koordinator Pengendalian dan Pengawasan Farmasi
 - 2) Sub Koordinator Pengendalian dan Pengawasan Alat Kesehatan dan Perbekalan Kesehatan;

- 3) Sub Koordinator Pengendalian dan Pengawasan Makanan dan Minuman.
- f. Kepala Bidang Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) dan Pemberdayaan Masyarakat, yang membawahi:
- 1) Sub Koordinator Perizinan Tenaga Kesehatan;
 - 2) Sub Koordinator Pengembangan SDM Kesehatan;
 - 3) Sub Koordinator Pemberdayaan Masyarakat.
- g. Unit bersifat khusus dan Kelompok Jabatan Fungsional. Selain itu, Kelompok Tenaga Fungsional Kesehatan dan Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD) dibawah pengawasan Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, terdiri dari:
- 1) Puskesmas.
 - 2) Laboratorium Kesehatan.
 - 3) Gudang Farmasi
 - 4) Wisata Kesehatan Jamu (WKJ).

1.1.4 Tugas dan Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal No 10 Tahun 2021, dengan dasar otonomi dan tanggung jawab membantu di bidang kesehatan, Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal memiliki tanggung jawab utama untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah. Untuk memenuhi tanggung jawab tersebut, Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal memiliki fungsi yaitu:

- a. Pembuatan dan pelaksanaan rencana Dinas;
- b. Pembuatan kebijakan umum dan teknis untuk kegiatan operasional dalam sektor layanan kesehatan, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit, aspek kesehatan keluarga dan gizi, serta upaya promosi kesehatan dan pemeliharaan lingkungan yang sehat;
- c. Pengelolaan kegiatan pelayanan dan keperluan pemerintah di sektor kesehatan;
- d. Pelaksanaan dan pembinaan tanggung jawab pada sektor kesehatan;
- e. Penyuluhan terhadap UPTD dan lembaga kesehatan;
- f. Pengawasan dan penyuluhan ketatausahaan/kesekretariatan dinas; serta
- g. Pemantauan, peninjauan dan pelaporan pelaksanaan tanggung jawab di sektor kesehatan.

1.2 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah salah satu aset terbaik yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu, bagi keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat utama. Sumber daya manusia juga sama pentingnya dalam membantu perusahaan mencapai targetnya, dikarenakan sebagai penggerak kegiatan operasional dan menjadi pengukuran keberhasilan perusahaan atau organisasi (Yusuf et al., 2023). Target utama bagi seorang pegawai ialah kinerja terbaik dengan melakukan upaya yang berkualitas untuk menyelesaikan pekerjaan dan akan ada manfaat untuk organisasi atau perusahaan (Winarno et al., 2021). Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi melalui kinerja pegawai yang baik. Dalam kasus Dinas Kesehatan, semangat pegawai penting untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu dalam memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat, terutama dalam hal pembinaan dan pengamatan terhadap pelayanan kesehatan dan kebutuhan informasi (Jufri et al., 2020).

Persaingan yang semakin ketat di dalam era globalisasi seperti sektor publik khususnya Dinas Kesehatan, memainkan peran kunci dalam memberikan pelayanan bermutu dan profesional dalam mewujudkan Kabupaten Tegal Sehat. Menurut Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja pegawai di dalam Dinas Kesehatan memiliki peran yang sangat penting, seperti dalam hal pengembangan karyawan atau pegawai untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran utama bagi organisasi dan lembaga (Simarmata et al., 2022). Oleh sebab itu, apabila perusahaan mampu mengelola manajemen sumber daya manusianya dengan baik tentu akan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan.

Menurut (Sudaryo et al., 2019) kinerja merujuk pada pencapaian dari segi kapabilitas dan kapasitas yang dihasilkan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan. Faktor-faktor yang berdampak pada tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dalam bekerja menurut (Silalahi et al., 2021) yaitu disiplin kerja seorang pegawai,

semangat kerja pegawai, komunikasi yang baik antar pegawai, dan kondisi lingkungan fisik di tempat kerja yang mendukung proses berlangsungnya para pegawai. Berdasarkan faktor-faktor yang disebutkan dapat berdampak pada kinerja pegawai, dua yang termasuk yaitu disiplin kerja dan kondisi lingkungan fisik di tempat kerja atau lingkungan kerja fisik.

Organisasi atau Instansi pemerintahan seperti Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal dalam pengumpulan data mengenai kinerja didapatkan dari capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), pencapaian tersebut bisa terjadi melalui pelaksanaan berbagai aturan, program, dan aktivitas yang tercatat dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal.

Secara mendasar, setiap perusahaan atau organisasi yang telah menetapkan target untuk masa depannya cenderung mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam lingkup operasinya, yang tercermin dalam visi dan misi organisasi atau perusahaan tersebut (Rusli & Ayuningtias, 2020). Penilaian kinerja seorang pegawai ialah salah satu cara untuk mengukur kondisi dari setiap pegawai di dalam organisasi tempat mereka bekerja (Rohman et al., 2021). Dalam penelitian ini, kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal dapat diukur dari rencana atau target yang telah ditetapkan dengan realisasi pelaksanaan kegiatan pada bidang kesehatan. Realisasi dari kegiatan tersebut tentu tidak lepas kaitannya dengan kinerja dan produktivitas pegawai Dinas Kesehatan itu sendiri. Semakin bagus kinerja dan produktivitas pegawai maka akan semakin bagus juga kinerja Dinas Kesehatan tersebut.

Beberapa Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal pada tahun 2022 yang didasarkan pada fakta bahwa indikator-indikator tersebut akan menunjang indikator kinerja perusahaan atau organisasi, yaitu Angka Harapan Hidup (AHH). Maka, semakin rendahnya Angka Kematian Bayi (AKB), Angka Kematian Ibu (AKI), Angka Kematian Balita (AKABA), Presentase Desa STBM (Sanitasi Total Berbasis Masyarakat), dan Cakupan balita stunting akan semakin tinggi pula AHH. Kelima indikator tersebut merupakan bagian dari program yang dilakukan pemerintah pusat dan wilayah dalam Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2006. Berikut merupakan Tabel 1.1 capaian kinerja utama.

Tabel 1. 1 Perbandingan antar Capaian Kinerja Utama Tahun 2020, 2021, dan 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2020 (%)		Tahun 2021 (%)		Tahun 2022 (%)	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatnya perilaku masyarakat hidup sehat dan pelayanan kesehatan yang bermutu dengan pendekatan <i>continuum of care</i>	Angka kematian Ibu (AKI)	Per 100.000 kelahiran hidup	52	104	44	118,7	67	63,5
	Angka Kematian Bayi (AKB)	Per 1.000 kelahiran hidup	7,47	6,9	7,47	5,1	6,8	5,3
	Angka Kematian Balita (AKABA)	Per 1.000 kelahiran hidup	7,97	7,7	7,97	5,5	7,6	5,3
	Presentase Desa STBM	%	2	1,39	4	8	7	12
	Cakupan Balita Stunting	%	-	-	12	12,2	12,3	17,58

Sumber: LKIP Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, (2020-2022)

Berdasarkan dari tabel di atas, terlihat bahwa kinerja instansi pemerintah Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal belum mencapai target yang telah ditetapkan setiap tahunnya. Hal tersebut ditunjukkan oleh indikator Angka Kematian Ibu (AKI) sebesar 104% di tahun 2020 dan meningkat menjadi 118,7% di tahun 2021. Sedangkan realisasi tingkat kematian yang lebih tinggi dibandingkan dengan target yang ditetapkan, menunjukkan bahwa angka presentase yang tidak baik. Berbeda dengan sebaliknya, apabila tingkat presentase realisasi semakin rendah dari target maka semakin baik. Kemudian terjadilah penurunan pada presentase pada tahun 2022 yaitu sebesar 63,5% yang sesuai dengan target.

Pada indikator Angka Kematian Bayi (AKB) selama 3 tahun berturut-turut telah mencapai target dengan tingkat presentase realisasi selalu lebih rendah dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal berhasil menekan tingkat kematian bayi.

Pada indikator Angka Kematian Balita (AKABA) memiliki kecenderungan hasil yang sama selama 3 tahun berturut-turut dengan indikator Angka Kematian Balita (AKABA) yaitu dengan tingkat presentase realisasi lebih rendah dari target yang ditetapkan.

Pada indikator presentase Desa STBM (Sanitasi Total Berbasis Masyarakat) Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal pada tahun 2020 terealisasi sebesar 1,39% dari target 2%. Kemudian mengalami peningkatan lagi pada tahun 2021 sebesar 8% dari target 4% dan meningkat signifikan pada tahun 2022 sebesar 12% dari target 7%. Hal ini menandakan kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal dalam indikator tersebut menjadi lebih baik dari tahun ke tahun dan telah mencapai targetnya.

Indikator terakhir yaitu cakupan balita stunting yang merupakan indikator baru pada tahun 2021 terealisasi sebesar 12,2% dengan target 12%, kemudian pada tahun 2022 meningkat menjadi 17,58% dengan target 12,3%. Sedangkan pada indikator tersebut semakin tinggi realisasi dibandingkan dengan target maka kinerjanya semakin tidak baik.

Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal juga dapat disusun dengan merujuk pada data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang terdokumentasi di

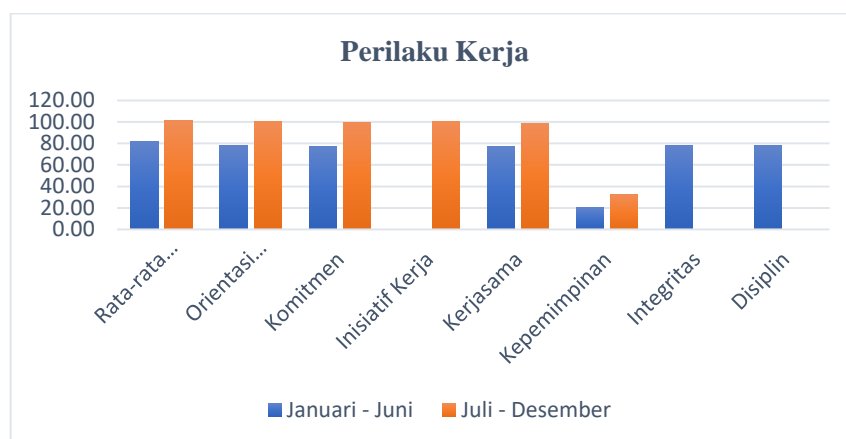
dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PPK PNS) di tahun 2021 dengan 2 periode penilaian, periode 1 Bulan Januari-Juni menggunakan jenis peraturan kinerja PP 46 yang berisi 7 indikator penilaian perilaku kerja yaitu, orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, integritas, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan. Sedangkan pada periode 2 Bulan Juli-Desember hanya menggunakan 5 indikator penilaian perilaku kerja yaitu, orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama, inisiatif kerja dan kepemimpinan. Berikut data hasil rekapitulasi yang telah peneliti olah dengan menggunakan acuan data internal dari Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, yaitu :

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PPK PNS)

Periode 2021	Rata-rata nilai SKP	Perilaku Kerja (Nilai rata-rata)							Jenis Peraturan Kinerja
		Orientasi Pelayanan	Komitmen	Inisiatif Kerja	Kerjasama	Kepemimpinan	Integritas	Disiplin	
Januari - Juni	82.18	77.82	77.42	0.00	77.48	20.38	78.47	78.24	PP 46
Juli - Desember	100.98	100.42	99.17	100.04	98.96	32.23	0	0	PP 30

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, (2021)

Berikut ini merupakan gambar grafik dari perilaku kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal pada Tahun 2021 dengan menggunakan 2 semester, yaitu :



Gambar 1. 3 Grafik Perilaku Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal Tahun 2021

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dan grafik 1.3, terlihat bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal pada Tahun 2021 belum tercatat secara keseluruhan. Beberapa penilaian pada indikator inisiatif kerja pada periode Bulan Januari-Juni terlihat masih 0, sedangkan pada periode Bulan Juli-Desember mengalami kenaikan yang signifikan di angka 100,4.

Berikut merupakan acuan kode hasil dan perilaku kerja untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal:

Tabel 1. 3 Referensi Kode Hasil Kerja dan Perilaku Kerja

Kode	Keterangan
1	Di Atas Ekspektasi
2	Sesuai Ekspektasi
3	Di Bawah Ekspektasi

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, (2022)

Dengan menggunakan acuan pada Tabel 1.4 untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal tercapai. Kemudian dengan melihat data SKP pegawai di tahun 2022 yang menggunakan skala penilaian berbeda dengan 2021, sehingga peneliti membuat tabel seperti berikut ini untuk Tahun 2022:

Tabel 1. 4 Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai (PPKPNS)

Tahun	Target Capaian	Rata-rata Hasil Kerja	Rata-rata Perilaku Kerja	Keterangan
2022	1	2	2	Sesuai Ekspektasi

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 pada Tahun 2022 penilaian prestasi kinerja pegawai, menggunakan skala penilaian yang berbeda dengan Tahun 2021. Terlihat bahwa rata-rata hasil kerja dan perilaku kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal masih belum mencapai target capaian.

Hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ialah memiliki kondisi

lingkungan kerja yang nyaman. Oleh karena itu, masuk akal untuk mengharapkan semua bisnis dan organisasi melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja. Salah satu pendekatan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memastikan bahwa semua pekerja mendapat lingkungan kerja fisik yang aman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan sangat utama karena mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya menguntungkan perusahaan atau organisasi dari waktu ke waktu (Aisyah & Syarifudin, 2022). Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi di sekitar tempat pegawai bekerja, maka apabila lingkungan tersebut baik tentu pegawai akan melakukan kerjanya dengan baik (Hustia, 2020). Kemudian, menurut (Sedarmayanti, 2017) dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang berada di tempat kerja dan secara langsung ataupun tidak langsung dapat berdampak kepada pegawai. Apabila manajemen dalam suatu organisasi mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya, tentu lingkungan kerja menjadi faktor eksternal baik yang positif maupun negatif yang bisa mempengaruhi pegawai di tempat kerja (Firman Agus & Marpaung, 2023).

Penelitian sebelumnya oleh (Sihaloho & Siregar, 2020) Sehubungan dengan dampak tempat kerja terhadap produktivitas, temuan menunjukkan bahwa faktor tempat kerja PT Super Setia Sagita Medan mempengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan menurut penelitian (Handayani & Daulay, 2021). Selain itu, penelitian bagaimana disiplin dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas di Indomaret Kelapa Dua cabang Gading Serpong di Kabupaten Tangerang, Indonesia (Darmadi, 2020). Penelitian ini menemukan bahwa unsur-unsur di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas pekerja. Fakta bahwa para pekerja dapat bersantai dan fokus pada pekerjaan mereka ketika mereka bekerja adalah bukti bahwa kondisi kerja mereka berdampak signifikan terhadap produktivitas mereka (Aspita & Edastama, 2023).

Pada penelitian ini, peneliti melakukan observasi dan wawancara untuk mendapatkan data. Dari hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada tanggal 10 Oktober Tahun 2023 pada Dinas

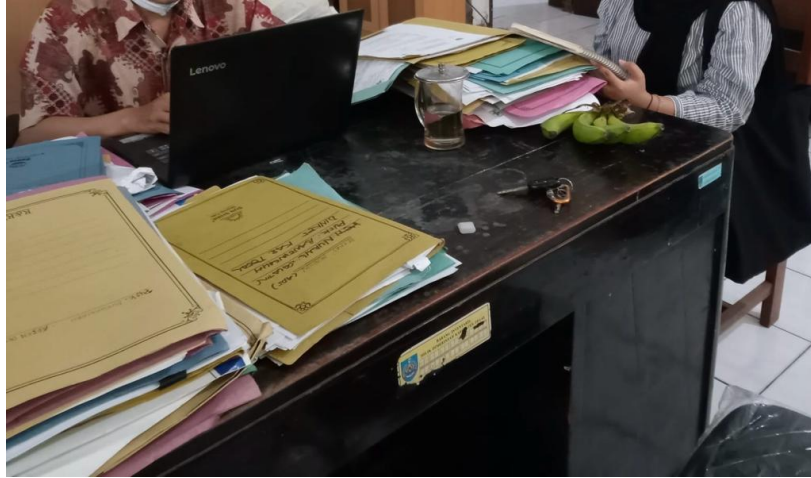
Kesehatan Kabupaten Tegal, masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang tidak ideal. Dapat dilihat pada gambar 1.4, masih terdapat beberapa dokumen yang tidak terorganisir dan ditumpuk begitu saja pada meja kerja pegawai karena tempat penyimpanan yang tidak cukup.



Gambar 1. 4 Kondisi Lemari Berkas

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2023)

Gambar 1.5 merupakan kondisi mengenai meja kerja di ruangan bagian umum dan kepegawaian di Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal yang kondisinya banyak map dan berkas yang tertumpuk tidak rapi di atas meja kerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi rasa nyaman dalam bekerja.



Gambar 1. 5 Kondisi Meja Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2023)

Gambar 1.6 merupakan kondisi ruangan kerja yang kurangnya pencahayaan selain dari cahaya matahari dan ada salah satu lampu yang mati. Kondisi ruangan yang kurang pencahayaan dapat mengurangi fokus saat bekerja.



Gambar 1. 6 Kondisi Pencahayaan di Dalam Ruangan

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2023)

Kemudian penggunaan warna didalam ruangan yang terlalu monoton, memungkinkan membuat pegawai dalam bekerja merasa bosan dan menjadi tidak nyaman seperti pada gambar 1.7 berikut:



Gambar 1. 7 Kondisi Ruang Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2023)

Meskipun tata letak setiap staff bagian dipisahkan, namun seperti pada gambar 1.7 ada bagian yang masih dalam satu ruangan dan diberi ruangan lagi di dalamnya. Hal tersebut memungkinkan membuat para pegawai juga kurang konsentrasi saat bekerja karena terlalu banyaknya orang di dalam satu ruangan yang menimbulkan kebisingan. Oleh karena itu, peneliti melihat kondisi-kondisi tersebut sebagai masalah yang perlu diteliti.

Selain masalah lingkungan kerja fisik, terdapat juga masalah terhadap disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kumpulan tindakan yang ditunjukkan oleh rasa patuh dan ketaatan yang diperkuat oleh kesadaran untuk melakukan pekerjaan dan tuntutan untuk mencapai tujuan (Soleha & Surendra, 2021). Jika setiap orang menyesuaikan diri dengan semua yang diberikan kepadanya tentu akan menghasilkan suatu masyarakat yang aman serta beraturan. Dengan cara yang sama, kehidupan di dalam organisasi atau instansi akan sangat membutuhkan pegawai untuk mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku (Qomariah, 2020). Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap jadwal kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, etika bekerja, dan komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Pegawai yang disiplin di tempat kerja tentu akan patuh terhadap aturan dan kebijakan yang telah diputuskan, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan yang diberikan, dan menjauhi perilaku tidak etis seperti curang atau mencuri. Oleh karena itu, adanya disiplin kerja maka pekerjaan tentu akan lebih cepat terselesaikan dan suatu organisasi mampu mencapai tujuan organisasinya sesuai dengan rencana kerja. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi tentu akan dengan cepat menyelesaikan tugasnya ketika sedang bekerja. Keberhasilan sebuah lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan individu. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, setiap organisasi tentu melakukan usaha dengan semaksimal mungkin dengan harapan tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai (Elisabeth, 2023). Hal tersebut sangat membantu kinerja pegawai meningkat dan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap suatu organisasi atau instansi.

Penelitian sebelumnya oleh (Marlius & Vebrian, 2020) mengkaji bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat, dan menemukan bahwa hal tersebut memberikan dampak yang positif. Selain itu, penelitian mengenai topik disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah menunjukkan bahwa variabel tersebut berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja (Panjaitan, 2022). Selain itu, sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nopianti et al., 2023) pada penelitian perbandingan. Terdapat korelasi yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja. Dengan asumsi kepatuhan yang ketat terhadap kebijakan perusahaan dan tidak adanya keterlambatan, hal ini mungkin perlu ditinjau ulang (Muslimat & Wahid, 2021)

Berikut merupakan data rekapitulasi ketidakhadiran pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal pada Tahun 2022 dan 2023 yang telah peneliti olah:

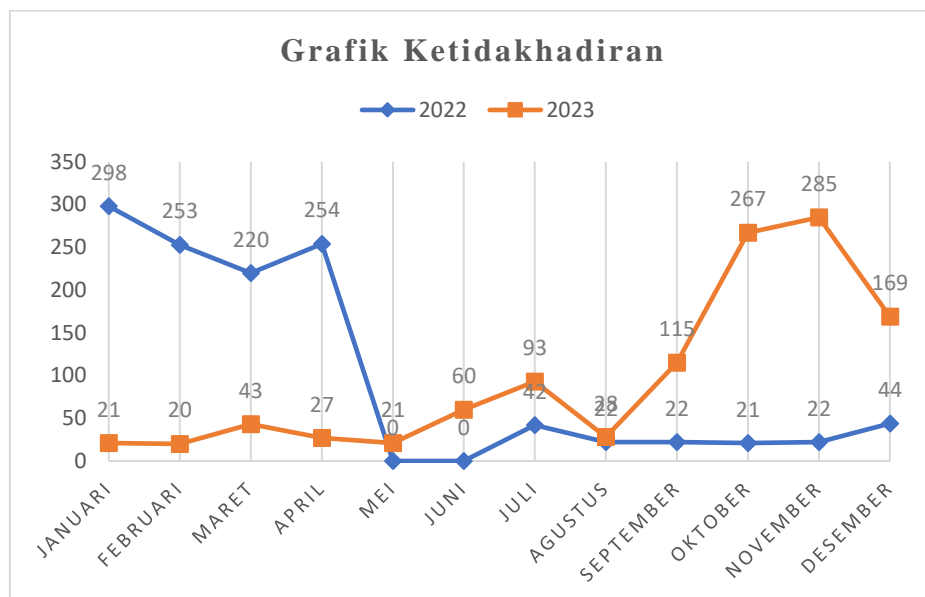
Tabel 1. 5 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2022 dan 2023

No.	Bulan	2022	2023
		Tanpa Keterangan (TK)	Tanpa Keterangan (TK)
1	Januari	298	21

No.	Bulan	2022	2023
		Tanpa Keterangan (TK)	Tanpa Keterangan (TK)
2	Februari	253	20
3	Maret	220	43
4	April	254	27
5	Mei	0	21
6	Juni	0	60
7	Juli	42	93
8	Agustus	22	28
9	September	22	115
10	Oktober	21	267
11	November	22	285
12	Desember	44	169

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2023)

Dibawah ini merupakan gambar grafik perbandingan antara data ketidakhadiran pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal Tahun 2022 dan Tahun 2023:



Gambar 1. 8 Grafik Perbandingan Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2022 & 2023

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2023)

Hasil rekapitulasi absensi selama dua tahun terakhir pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal menunjukkan bahwa pada bulan Januari terdapat 298 hari

beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang merupakan fenomena kedisiplinan. Hasil wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada tanggal 10 Oktober Tahun 2023 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, mengenai absensi ketidakhadiran pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal pada Bulan Januari 2022 dijelaskan bahwa hal tersebut terjadi bukan karena Dinas Luar Kota yang merupakan fasilitas bagi pegawai untuk mengikutinya. Dinas Luar Kota hanya diberlakukan untuk beberapa pegawai yang memang diharuskan untuk mengikuti Dinas Luar Kota, sementara pegawai lain diwajibkan tetap hadir di kantor, serta pegawai yang melakukan Dinas Luar Kota tetap masuk ke dalam absensi hadir bukan tidak hadir tanpa keterangan. Meskipun demikian, masih banyak pegawai yang absen pada bulan tersebut tanpa alasan yang jelas dan juga ada beberapa pegawai yang memang di mutasi ke tempat lain namun di dalam absensinya tercatat tidak ada keterangan. Oleh karena itu masih banyak rekap absensi pegawai yang tidak hadir karena hal-hal tersebut. Pegawai yang tidak hadir kerja, akan mengakibatkan pekerjaan mereka menjadi tidak beraturan dan tidak sesuai dengan tugas yang telah ditentukan (Suwandi & Setiawan, 2022).

Terdapat beberapa indikasi masih rendahnya tingkat kedisiplinan para pegawai yang ada pada instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, kedisiplinan yang rendah tentu akan mempengaruhi kinerja atau performa pegawai yang tidak maksimal. Berdasarkan data observasi dan wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti kepada beberapa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal ditemukan beberapa komponen penilaian kinerja yang masih belum terinput sehingga terlampir kosong.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan singkat mengenai latar belakang di atas, terlihat jelas bahwa ada beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk menyelidiki pertanyaan berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian yang akan dilakukan ini akan memberikan

manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

Dalam kaitannya dengan penerapan di dunia nyata, peneliti berharap agar Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal dapat menggunakan temuan ini untuk pertimbangan dalam mengatasi masalah kinerja pada pegawai. Selain itu, penelitian ini akan memberikan gambaran tentang komponen yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal dengan mempertimbangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

b. Manfaat Teoritis

Dilihat dari manfaat teoritis, Peneliti berharap hasil penelitian ini akan memberikan manfaat dan kontribusi praktis dalam ilmu pengetahuan, khususnya dalam domain manajemen sumber daya manusia dan digunakan sebagai referensi yang relevan untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Pendekatan Sistematis pada Tugas Akhir Laporan penelitian (Bab I–V) terdiri dari prosedur dan penjelasan ringkas dalam penulisan.

a. BAB I PENDAHULUAN

Topik yang dibahas pada bagian bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, dan metode penyelesaian tugas. Penjelasannya rinci dan ringkas.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan literatur yang relevan dan analisis kerangka teori yang luas dan sempit disajikan pada bagian bab ini. Setelah itu, kita punya justifikasi penelitiannya, dan terakhir, kita punya hipotesis kerja.

c. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian bab ini menjelaskan mengenai pendekatan, metode penelitian, dan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan dan menganalisis hasil penelitian. Bagian bab ini berisi tentang jenis penelitian, operasi variabel, populasi dan sampel (jika menggunakan penelitian kuantitatif) dan situasi sosial (jika menggunakan penelitian kualitatif), pengumpulan data, uji validitas dan kredibilitas/realibilitas, dan teknis analisis data yang

digunakan.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Subbagian bab ini memberikan deskripsi metodis tentang temuan dan pembahasan penelitian dengan subjudul tersendiri, dengan tetap berpegang pada rumusan masalah dan tujuan penelitian. Meliputi pemaparan hasil penelitian yang dilanjutkan dengan analisis hasil tersebut. Semua aspek pembahasan harus dimulai dengan hasil analisis data, interpretasi, dan penarikan kesimpulan. Sebaiknya ketika melakukan pembahasan, bandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu atau dengan landasan teoritis yang relevan.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian bab ini menguraikan kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian dan rekomendasi atau saran tentang manfaatnya.