

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman yang semakin berkembang, yang kini sudah berevolusi menjadi era industri 4.0, kelak akan mempermudah terjadinya kemajuan di beberapa bidang, seperti: ekonomi, politik, pemerintah dan sebagainya. Untuk mempermudah pencapaian itu, maka meningkatkan sarana infrastruktur dan suprastruktur juga menjadi hal utama yang harus dipertimbangkan. Kini beberapa daerah terpencil perhalahan mulai melakukan peningkatan pembangunan tersebut, karena sudah menjadi daerah otonom, yang artinya daerah tersebut mengatur segala kepentingan daerahnya menurut prakarsa sendiri, berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Salah satu daerah yang baru saja mengalami perubahan menjadi daerah otonom adalah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). PALI merupakan daerah otonom baru hasil pemekaran dari Kabupaten Muara Enim yang mana tercantum dalam Undang-undang No. 7 tahun 2013. Ibukota dari Kabupaten ini adalah Talang Ubi. Karena PALI merupakan Kabupaten baru di Sumatera Selatan dan akan berkembang, maka banyak sekali pembangunan dan perbaikan infrastruktur dan suprastruktur yang segera dilaksanakan. Pada awal pemerintahan Kabupaten PALI, Pemerintah mulai mendirikan kantor-kantor Dinas yang mana kantor Dinas ini nanti akan membantu segala kegiatan pelayanan publik.

Salah satu kantor Dinas yang dimiliki Pemerintahan Kabupaten PALI adalah Dinas Kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten PALI merupakan salah satu

organisasi perangkat daerah yang bertugas membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan aktivitas Pemerintahan Daerah dibidang kesehatan, baik kesehatan badan maupun jiwa, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah yang nantinya akan mengayomi masyarakat daerah.

Sebagai suatu Instansi Pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan, maka Dinas Kesehatan PALI harus selalu peka dan memperhatikan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi Dinas Kesehatan. Ini berguna untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan hasil kerja instansi agar semakin mendapat kepercayaan baik dari masyarakat ataupun dari Instansi Pemerintah itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran utama dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Peran Dinas Kesehatan cukup penting, karena merupakan suatu instansi yang berhubungan dengan kesehatan publik. Oleh karena itu SDM yang ada pada Dinas Kesehatan harus memperhatikan hal apa saja yang menjadi kebutuhan mendasar bagi SDM (pegawai) agar nantinya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai itu maksimal. Salah satu kebutuhan yang harus direspon baik yang diperlukan oleh pegawai adalah kesadaran akan pentingnya kedisiplinan. Disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam teori disiplin menurut Terry yang dikutip oleh Sutrisno (2011 : 87) bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak

tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten PALI masih mengalami kendala, hal ini bisa diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai, bahwa didapati sikap pegawai yang belum bisa taat terhadap aturan waktu, contohnya pulang meninggalkan kantor tidak sesuai jam kerja dan datang terlambat dengan alasan tertentu, sehingga menyebabkan penundaan pelayanan kepada masyarakat, seperti masyarakat menjadi tertunda kebutuhannya karena pengarsipan berkas kesehatan yang dibutuhkan belum bisa diselesaikan, hal ini disebabkan karena tidak adanya pegawai yang bersangkutan didalam kantor, padahal masih berada pada waktu jam kerja. Jika kedisiplinan ini tidak segera dibenahi, maka akan berdampak buruk pada citra Dinas Kesehatan terhadap masyarakat.

Selain kedisiplinan, hubungan antar manusia atau *human relation* juga menjadi salah satu faktor pendorong kesuksesan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Hal itu bisa terjadi karena *human relation* merupakan suatu hubungan yang harmonis, tercipta berdasarkan kesadaran dan kesediaan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Oleh sebab itu melalui *human relation* yang baik antara seluruh pihak yang memiliki kepentingan didalam organisasi tentunya akan mendorong sebuah pekerjaan yang pada dasarnya menjadi tanggung jawab pribadi dan juga tanggung jawab secara bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu

yang bekerja didalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2009: 137) dalam Fadilllah, 2011.

Human Relation yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga hasil kerja pegawai akan baik. Berdasarkan masalah yang terjadi pada keseimbangan keterlibatan, maka *Human Relation* yang terjadi antara sesama rekan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten PALI ada sedikit konflik munculnya kecumburuan sosial, karena diketahui bahwa ada beberapa pegawai kurang loyal dalam bekerja, contohnya pegawai merasa kesal dan menggerutu ketika melihat rekan kerjanya meninggalkan kantor tidak sesuai jam kerja dan datang terlambat. Jika kecumburuan dalam bekerja ini terus berlangsung, maka hubungan yang harmonis antar rekan kerja tidak akan tercipta, sehingga akhirnya hasil kerja yang diciptakan pegawai kurang maksimal.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai penggerak sebuah organisasi, pegawai memang harus meningkatkan kedisiplinan dan *human relation* agar tujuan organisasi itu dapat berjalan sebagaimana mestinya. Tetapi, satu hal yang juga harus dipenuhi dan didapatkan bagi pegawai adalah kepuasan dalam bekerja. Karena ini sangat berdampak bagi kualitas kerja pegawai itu sendiri. Ini diperkuat oleh pendapat (Robbins dan Judge, 2015) dalam Nugraha, 2017 yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang lebih rendah memiliki perasaan negatif.

Kedisiplinan dan *human relation* yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten PALI mengalami masalah dalam upaya peningkatannya, hal tersebut dilihat dari permasalahan yang terdapat pada masing-masing variabel disiplin dan *human relation*. Contohnya pada variabel disiplin, pegawai masih kesulitan untuk taat dan patuh akan aturan waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi. Pada *human relation* ada pegawai yang mengalami kecemburuan sosial dengan pegawai lain, karena didapati pegawai lain tersebut kurang loyal dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga, jika dilihat dari permasalahan disiplin dan kurangnya hubungan yang baik antara manusia, ini berarti kepuasan pegawai masih berada pada level yang rendah, karena memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya, dan berujung pada hasil kerja yang tidak maksimal. Menyadari bahwa disiplin dan *human relation* sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka Dinas Kesehatan Kabupaten PALI dirasa perlu untuk memperhatikan segala permasalahan juga meningkatkan disiplin dan *human relation* sebagai hal psikis yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai agar dapat mengayomi dan melayani masyarakat dengan baik.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Rivo Manoppo, yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara. Dalam menjawab permasalahan tersebut peneliti menggunakan analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, sedangkan pengujiannya menggunakan uji t dan uji f. Adapun persamaan yang mendasar dalam penelitian ini ialah pada akhirnya sama-sama mengusahakan meningkatkan disiplin kerja agar tercapainya kepuasan kerja

sehingga bisa menghasilkan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Tetapi yang membedakannya adalah penelitian terdahulu memiliki variabel x2 dan x3 yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir, sedangkan penelitian ini variabel x2 berupa *human relation*, perbedaan juga ada pada objek penelitian terdahulu yang dilakukan di TVRI Sulawesi Utara sedangkan penelitian ini dengan objek Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten PALI. Melalui perbedaan tersebut maka peneliti mengaitkan antara perbedaan antar variabel bebas dan terikat sehingga berada pada satu variabel judul penelitian yang belum pernah dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sehingga ini menjadi suatu penelitian skripsi yang baru dan berbeda.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kesehatan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten PALI.
2. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten PALI.

3. Apakah disiplin kerja dan *Human Relation* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten PALI.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten PALI.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh *Human Relation* terhadap keuasan kerjaAparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten PALI.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan *Human Relation* terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten PALI.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk:

1. Tempat penelitian yaitu di Dinas Kesehatan Kabupaten PALI untuk mengatasi masalah yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan *Human Relation* terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara.
2. Pengembangan dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia agar memberikan kontribusi berharga, khususnya bagi kajian tentang pengaruh disiplin kerja dan *Human Relation* terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara
3. Peneliti lain yang memerlukan informasi terkait dengan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, seperti pengertian, indikator, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan membahas tentang objek dan lokasi penelitian, jenis data, operasional variabel, populasi dan sampel, uji instrumen, metode analisis, teknik analisis, dan alat analisis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai gambaran umum organisasi, yang meliputi sejarah organisasi, struktur organisasi, dan pembahasan lainnya yang mengenai penelitian pengaruh disiplin kerja dan *Human Relation* terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan dan saran mengenai penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN