

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan hal yang penting dalam kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai. Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) perusahaan harus benar – benar diperhatikan, sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan adanya perhatian di bidang sumber daya manusia, akan diperoleh keuntungan antara kedua belah pihak, yaitu bagi perusahaan akan memperoleh keuntungan dengan adanya karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan, bagi karyawan akan memperoleh kepuasan karena hak – hak mereka diperhatikan dan dipenuhi. Semua hasil yang didapat dengan baik, tak terlepas dari penerapan manajemen kinerja yang efektif serta kedisiplinan pegawai.

Kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawainya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai pegawai akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Peneliti mengawali menelaah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Studi penelitian terdahulu sangat penting sebagai bahan acuan yang membantu peneliti. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel – variabel penelitian, Darmadi (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang, Hasil Penelitiannya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Kusmiyatun D, Sonny (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan, Hasil Penelitiannya Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja PT. Resindo, Jakarta Selatan. Sunarno (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat, Hasil Penelitiannya Menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja perlu diperhatikan dan diperbaiki sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Yernandes A, Haryati R, Yulistanty Y (2022) Hasil Penelitiannya Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di kota Padang Dan Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di kota Padang. Dewi N, Natarida M (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyokuni Indonesia, Hasil Penelitiannya Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan (Kusmiyatun & Sonny, 2021)

Sedarmayanti (2007) dalam (Sari, 2023), menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik termasuk didalamnya adalah penerangan (cahaya), pewarnaan, kebersihan tempat kerja, sirkulasi udara, tata ruang, peralatan kerja yang tersedia, bau yang tidak sedap dan suara bising.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik termasuk di dalamnya adalah suasana kerja, penjelasan tugas dan pengawasan tugas.

Menurut Amalia, R (2023) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dilakukannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar pegawai dapat juga melaksanakan tugasnya adalah

memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Irawan et al., 2021). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika lingkungan kerja baik pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

A) Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 1.1

**Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit
Umum Sriwijaya Palembang pada Tahun 2023**

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1.	Cahaya / penerangan	√	
2.	Temperatur / suhu udara	√	
3.	Tata warna ruang kerja	√	
4.	Keamanan	√	
5.	Hubungan kerja		
	a) Cara komunikasi antara atasan dan bawahan	√	
	b) Cara komunikasi kerja antara sesama pegawai	√	

Sumber: Data di oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa lingkungan kerja di Instalasi Farmasi pada Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah terpenuhi dengan baik seperti cahaya / penerangan, temperatur / suhu udara, tata warna ruang kerja, keamanan dan hubungan kerja.

Adapun Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di (Kemenkes, 2016). Penyelenggaraan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit harus didukung oleh sarana dan peralatan yang memenuhi ketentuan dan perundang – undangan kefarmasian yang berlaku.

Tabel 1.2

Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang Tahun 2023 Berdasarkan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit

No	Sarana Dan Peralatan	Kondisi	
		Terpenuhi	Tidak Terpenuhi
1.	Suhu Udara bersih dan ruang steril, dipelihara pada suhu 16 – 25 ° C	√	
2.	Peralatan Penyimpanan Kondisi Umum		
	a) Lemari / rak yang rapi dan terlindung dari debu, kelembaban dan cahaya yang berlebihan.	√	
	b) Lantai dilengkapi dengan palet.	√	

bawahannya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (Amalia & Saragih, 2023).

Jadi lingkungan kerja non fisik artinya lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan sang perasaan. Berdasarkan pendapat serta uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah lingkungan kerja yang tidak bisa ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini bisa dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan – korelasi sesama pekerja maupun dengan atasan (Handayani & Azizah, 2021).

Tabel 1.3

Data Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang

No	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1.	Hubungan dengan sesama rekan Kerja a) Kerja sama antar kelompok	√	
2.	Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan a) Kelancaran komunikasi b) Perhatian dan dukungan pemimpin	√ √	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya sudah baik dilihat dari kerja sama antar kelompok atau sesama rekan kerja, kelancaran komunikasi yang baik serta perhatian dan dukungan pemimpin yang baik dan terpenuhi.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki sebagian orang. Disamping faktor lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja. Menurut (Fitri, 2021) disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil, guna melalui suatu sistem peraturan yang tepat. Sebagaimana pendapat yang disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu organisasi keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang bergabung pada organisasi tersebut berkehendak mematuhi serta menjalankan peraturan – peraturan perusahaan baik yang tertulis juga yang tidak tertulis menggunakan dilandasi pencerahan serta keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan fenomena, dan diperlukan agar para karyawan mempunyai sikap disiplin yang tinggi pada pekerjaan sehingga produktivitasnya semakin tinggi.

Pegawai yang tidak mempunyai disiplin tinggi tidak menunda – nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Pekerja yang berdisiplin tinggi bisa mengarah lebih tertatur misalnya masuk kerja dan pulang kerja yang tepat waktu, taat pada semua peraturan yang ada dan membangun relasi yang baik pada sesama pegawai, hal ini merupakan bentuk dan modal utama etos kerja seorang karyawan, sehingga

bisa berdampak pada tinggi rendahnya kinerja seseorang (Mardiana Puspitasari & Sugi Rahayu Ningsih, 2021).

Menurut (Mangkunegara, 2021) mengatakan ada tiga tipe kegiatan mendisiplinkan yaitu meliputi disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Berikut ini penjelasannya:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan hukum agar penyelewengan – penyelewengan bisa dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah aktivitas yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan hukum serta mencoba buat menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan dapat berupa peringatan atau skorsing. Adapun sasaran tindak mendisiplinkan adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah para pegawai yang lain supaya tidak melakukan hal yang serupa.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif artinya memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran. Sebagai contoh sistem disiplin progresif adalah:

- a) Teguran secara lisan oleh pengawas
- b) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c) Skorsing
- d) Diturunkan pangkatnya (demosi)

e) Pemutusan hubungan kerja (PHK) atau dipecat

Tujuan disiplin kerja adalah untuk mendorong para pegawai untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berhati – hati dan menjaga sikap atau perilaku dalam organisasi maupun luar organisasi.

Tabel 1.4

**Rekapitulasi Absensi Tiga Bulan Terakhir Pegawai Di Instalasi Farmasi
Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang**

No	Keterangan	Jumlah		
		Maret	April	Mei
1.	Sakit	2 Orang	1 Orang	0 Orang
2.	Izin	1 Orang	0 Orang	1 Orang
3.	Terlambat	5 Orang	4 Orang	4 Orang

Sumber: Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang

Berdasarkan hasil obsevarsi dilapangan terkait dengan kehadiran pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang dikategorikan cukup baik dan dapat dilihat dari hasil tabel 1.4 pada 3 bulan terakhir Maret, April dan Mei 2023.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan (Azhar & Susilawati, 2022). Sedangkan menurut (Rahayu, 2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan di suatu organisasi dalam melaksanakan tugas yang

berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas serta kuantitas di suatu periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut dalam mematuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja ialah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang melakukan pekerjaan (Kholilah et al., 2021) .

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai suatu tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, jika kinerja menurun maka mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja pegawai ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan instansi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di masyarakat.

Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang adalah salah satu Lembaga yang harus selalu menyiapkan diri menghadapi para pesaing. Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang ini terletak di di Jalan Jenderal Sudirman, KM.4.5 No. 502, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Dalam hal ini Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang harus selalu menyiapkan diri menghadapi

persaingan yang luar biasa. Salah satu teknik yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kedisiplinan pegawai agar suasana kerja menjadi nyaman dan kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas, perlu dilakukan penelitian tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Untuk itu peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan permasalahannya, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini disarankan bisa di jadikan sebagai bahan masukan bagi

peneliti, serta dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian disarankan bisa dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan pengembangan sebagai referensi untuk bahan ilmiah selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terbagi dalam 5 (lima) bab, untuk memberikan gambaran yang mudah dipahami. Materi pembahasan penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori yaitu teori lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan meliputi objek penelitian, operasional variabel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis, definisi operasional dan pengukuran variabel.

BAB IV Bab ini berisi deskripsi hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan serta saran yang dapat dijadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.