

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mencapai kinerja ASN yang optimal, ada tiga faktor utama yang berperan penting, yaitu **lingkungan kerja**, **motivasi kerja**, dan **disiplin kerja**. Ketiga faktor ini diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja sering kali diperkuat oleh adanya **kepuasan kerja** sebagai variabel intervening, atau perantara.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja ASN Sebagai Variabel Intervening Pada Rsud Dr.R.M Djoelham Binjai”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai masih belum maksimal.
2. Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai masih belum termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai masih banyak yang belum memahami Disiplin Kerja.
4. Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai termotivasi dalam Kepuasan Kerja dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai masih belum memahami dan termotivasi dalam lingkungan kerja dalam sehari-hari.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Aparatur Sipil Negara pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai secara parsial?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai secara parsial?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai secara parsial?
4. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai secara simultan atau bersamaan?
5. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai secara parsial?
6. Apakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai secara parsial?
7. Apakah pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai secara parsial?
8. Apakah Pengaruh Lingkungan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai secara simultan atau bersamaan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai
4. Untuk mengetahui dan menganalisis berpengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai
8. Untuk mengetahui dan menganalisis berpengaruh langsung Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. R.M. Djoelham Binjai.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan berbagai manfaat praktis, khususnya bagi manajemen RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai dan instansi terkait dalam upaya meningkatkan kinerja ASN melalui pendekatan yang lebih terfokus dan strategis. Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

1.6.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.

1.7 Uraian Teoritis

1.7.1 Kepuasan Kerja

1.7.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan atau keadaan emosional positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup bagaimana karyawan menilai berbagai aspek dari pekerjaan, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kompensasi, tanggung jawab, serta peluang pengembangan dan pertumbuhan.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2016), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”

Dari pengertian beberapa ahli tersebut kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan atau sikap positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan organisasi dan peluang pengembangan karier.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1.7.1.2 Definisi Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja diartikan sebagai tempat di mana para karyawan menjalankan tugas dan pekerjaannya. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar yang bisa mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung, individu atau kelompok dalam melaksanakan aktivitas mereka.

Dari pengertian beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas.

1.7.2 Motivasi Kerja

1.7.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Berfokus pada karyawan dalam suatu organisasi dalam bentuk motivasi kerja sangat bermanfaat bagi kepentingan organisasi, terutama dalam hal dampaknya terhadap kinerja setiap individu atau kelompok dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2017:92), motivasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga membuatnya mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang sebaik mungkin.

1.7.3 Disiplin Kerja

1.7.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Latin discipline yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan- keputusan, peraturan- peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Menurut Hasibuan (2019:193) berpendapat bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Dari pengertian beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan disiplin juga mencerminkan perilaku yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun tidak.

1.7.4 Kinerja

1.7.4.1 Defenisi Kinerja

Definisi kinerja sehari-hari merujuk pada seberapa baik atau efektif seseorang atau sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas harian atau rutin. Dalam konteks sehari-hari, kinerja sering kali berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mengelola waktu, menyelesaikan pekerjaan, dan mencapai hasil yang diinginkan.

1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dari penyusunan penelitian ini. Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini

Table 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sindy Ananda, Hafid Kholidi Hadi (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Independent : Disiplin Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Dependent : Kinerja (Y) Intervening : Kepuasan Kerja (Z)	Dari hasil penelitian seperti yang telah dijelaskan diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan

