

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap instansi. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan yakni mewujudkan masyarakat yang taat hukum, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai yang disiplin serta bertanggung jawab dan bertugas sebagai abdi masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Instansi yang baik adalah yang berusaha kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesuksesan suatu instansi sangat bergantung dengan aktivitas sumber daya manusia yang ada didalam instansi tersebut. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi instansi untuk mencapai visi dan misinya. Keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Karyawan selalu dituntut memberikan yang terbaik bagi instansi agar tujuan yang diinginkan tercapai. Dalam hal upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan, instansi memberikan aturan-aturan yang tidak boleh dilakukan karyawan, aturan tersebut bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi seperti Puskesmas, Unit pelayanan yang penting bagi masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja, bukan hanya jam masuk dan pulang

kerja tetapi bagaimana karyawan memaksimalkan waktu kerja sebaik mungkin. Selain Disiplin waktu karyawan juga harus bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Disiplin kerja yang baik akan memberikan kinerja yang baik dan lancar.

Kinerja karyawan mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama, masih banyak karyawan yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di instansi tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan, persyaratan tersebut adalah kemauan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Salah satu upaya pemerintah dalam menyelenggarakan kesehatan kepada masyarakat maka di tiap kecamatan dibangun instansi pemerintah sebagai unit penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat, yakni pusat kesehatan masyarakat yang sering disebut Puskesmas. Peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) adalah unit pelaksanaan teknis yang berada dibawah dan tanggung jawab Dinas Kesehatan daerah Kabupaten/Kota, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan baik serta memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Puskesmas Babirik adalah organisasi fungsional yang melaksanakan pembinaan kesehatan terhadap masyarakat serta menyelenggarakan pelayanan kesehatan dalam bentuk kegiatan pokok yang menyeluruh dan terpadu. Wilayah kerja Puskesmas Babirik meliputi 23 Desa yang berada pada ruang lingkup Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan observasi terdapat beberapa permasalahan yang penulis temukan pada Puskesmas Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Pertama, disiplin kerja, banyak karyawan sering mangkir kerja atau sering terlambat datang ke Puskesmas, walaupun sudah menggunakan absensi wajah dan sidik jari yang secara otomatis merekap absensi namun masih ada karyawan yang sering menyepelekan hal tersebut dan saat upacara masih banyak yang datang ketika upacara sudah berlangsung.

Kedua, masih terdapat keluhan masyarakat terkait pelayanan kesehatan seperti keterlambatan pelayanan pada poli umum dan kurangnya motivasi dengan pasien.

Ketiga, masih terdapat karyawan yang jarang menggunakan atribut saat bekerja, dan kerjasama antar karyawan yang masih rendah dalam hal saling bantu dan menyelesaikan setiap pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Upt. Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan, peneliti hanya memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Upt Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan permasalahan yang dibahas sebelumnya maka penulis mengidentifikasi ke indikator yang menjadi fokus permasalahan menurut Siswanto (dalam Sinambela, 2016: 356) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Kinerja (dalam Mangkunegara, 2018: 01) antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan
4. Tanggung jawab

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dijelaskan pada latar belakang, maka masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Upt Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu

Sungai Utara?

2. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Upt Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara?

D. Tujuan penelitian

Dengan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Upt Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Upt Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis Berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya pada program studi Administrasi Publik yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait dengan kinerja pegawai dan motivasi pegawai.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi Kepala Puskesmas Babirik menentukan kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan, memberikan dan menciptakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

