

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

**Sumber Daya Manusia** adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian SDM makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

SDM merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor tersebut.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai,2005:305). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai, (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007). Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai oleh Septiyandi (2020), Massie (2015), Kowaas (2016), Marsoit (2017), Ahmad Nazir (2019) dan Lasmaya (2016), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Berdasarkan pengertian pelatihan di atas dapat dilihat beberapa konsep dan teori menurut Kaswan (2011) mendefinisikan pelatihan adalah

proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu SDM dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Logor, 2015). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan pelatihan merupakan kegiatan dari perusahaan/instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan.

Penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Septiyandi (2020), Massie (2015), Kowaas (2016), Marsoit (2017), Sefriady (2018), dan Ahmad Nazir, berdasarkan hasil penelitian yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut Leatemia (2018), bahwa pelatihan tidak mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Logor, 2015)

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Sutrisno (2014), tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku pegawai untuk mentaati dan menyesuaikan peraturan yang berlaku dalam organisasi dengan didasarkan atas kesadaran diri. Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan perilaku pegawai untuk mentaati dan menyesuaikan peraturan yang berlaku dalam organisasi dengan didasarkan atas kesadaran diri.

Penelitian ini didukung dengan adanya riset gap tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Septiyandi (2020), Kowaas (2016), Marsoit

(2017), Ahmad Nazir (2019), dan Lasmaya (2016). Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Sefriady (2018), bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara umum mengenai upaya kesehatan yang diatur dalam UU No. 36 Tahun 2009 Pasal 190 ayat 1 tentang kesehatan, setiap kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu, terintegrasi dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, pengobatan penyakit, dan pemulihan kesehatan oleh pemerintah dan/atau masyarakat, sedangkan mengenai penyelenggaraan upaya kesehatan UU No. 36 Tahun 2009 mengaturnya sebagai berikut: Untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi masyarakat, diselenggarakan upaya kesehatan yang terpadu dan menyeluruh dalam bentuk upaya kesehatan perseorangan dan upaya kesehatan masyarakat. Upaya kesehatan diselenggarakan dalam bentuk kegiatan dengan pendekatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan.

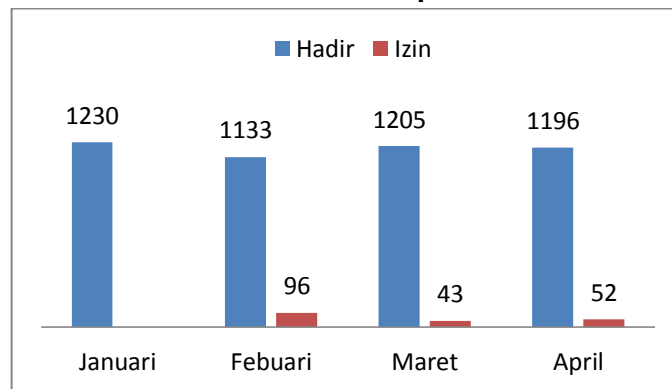
Dinas kesehatan (dinkes) daerah / wilayah Kabupaten Halmahera Barat, Maluku Utara merupakan instansi yang bertanggung jawab mengenai kesehatan. Dinkes Kabupaten Halmahera Barat memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang kesehatan, melaksanakan administrasi dinas kesehatan, dan melaksanakan fungsi lain yang terkait dengan urusan kesehatan.

Selain fungsi-fungsi tersebut, melalui kantor dinas kesehatan juga pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan penyuluhan kesehatan, penyuluhan hidup sehat dengan olahraga dan kesehatan jiwa bagi masyarakat serta keluarga. Dinas kesehatan ini juga bertugas sebagai penjamin dan pengawas fasilitas kesehatan di wilayah kerjanya, baik rumah sakit, alat kesehatan, obat-obatan, dokter, klinik, apotik dan sebagainya. Kunjungi kantor dinas kesehatan terdekat ini untuk informasi seperti info kesehatan, program kesehatan, hingga berita kebijakan kesehatan.

Fungsi dan tugas pegawai seperti yang sudah ditetapkan terdapat masalah yang belum dijalankan dengan baik dan masih perlu diperhatikan dari pegawai dan kepala puskesmas soal pelayanan pada masyarakat karena masih ada keluhan dari pasien yang masih lambatnya atau perhatian dari pegawai pada pasien, salah satunya ketika masyarakat/pasien yang membutuhkan bantuan dari pegawai untuk meminta rujukan dari Puskesmas ke RSUD Jailolo, begitu juga pelayanan pada puskesmas tersebut yang di mana masih terjadi lambatnya para pegawai melayani masyarakat/pasien yang datang untuk berkonsultasi soal pengobatan. Karena kurangnya ketegasan dari kepala puskesmas tersebut tanpa sadar kinerja pegawai yang kurang efektif dan efisien berdampak pada kesehatan masyarakat. Kedisiplinan dipuskesmas juga terdapat masalah yang dimana masyarakat terjadi diawali dengan telat masuknya kerja pegawai pada jam kerja yang sudah ditentukan dan para pegawai tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan langsung dari dinas soal jam kerja pegawai karena masih terjadi pelanggaran untuk jam pulang dan masuk kerja.

Dengan masalah di atas maka perlu untuk meningkatkan mutu pegawai. Pelatihan dan kedisiplinan pegawai ini juga diperlukan agar pegawai semakin termotivasi untuk secara terus menerus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, minimal sesuai dengan yang ditentukan oleh instansi. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan hal yang baik dalam diri pegawai, selain pelatihan, disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Berikut data absensi di Puskesmas Sidangoli pada Bulan Januari sampai April 2020.

**Tabel 1.1**  
**Data Rekap Absensi Pegawai Puskesmas Sidangoli Jailolo Selatan Halmahera Barat Bulan Januari – April 2020**



Berdasarkan data rekap absensi pegawai pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa data absensi ditahun 2020 untuk empat bulan terlihat bahwa, pada bulan januari kehadiran pegawai mencapai 1230 tanpa keterangan alpa dan ijin, pada bulan februari dapat dilihat kehadiran pegawai mencapai 1133 dengan keterangan ijin 96, pada bulan maret kehadiran pegawai mencapai 1205 dan terdapat keterangan ijin sebanyak 43, dan untuk bulan april kehadiran pegawai mencapai 1196 dan keterangan ijin sebanyak 52. Dengan keterangan di atas maka dapat

disimpulkan bahwa kehadiran pegawai di puskesmas dalam empat bulan tersebut masih terlihat baik dikarenakan kehadiran, dilihat dari segi kehadiran bahwa kedisiplinan dan pelatihan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan untuk penelitian ini memiliki hasil yang tidak konsisten, dengan hasilnya sebagai berikut: penelitian yang dilakukan oleh Leatemia (2018), penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Iskandar (2018), hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Terdapat juga penelitian lain menemukan bahwa pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang positif dan signifikan secara simultan Sintaasih (2013), hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan bahwa Mandey (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Alamanda (2012), hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan.

Berdasarkan diskusi konseptual dan empiris terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti “ Pengaruh Pelatihan dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Perawatan Sidangoli Kecamatan Jailolo Selatan”.



## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perawatan Sidangoli.?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perawatan Sidangoli.?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perawatan Sidangoli.?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang di jabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perawatan Sidangoli.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perawatan Sidangoli.
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perawatan Sidangoli.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dengan tujuan penelitian di atas maka terdapat manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu manajemen dan bermanfaat untuk peneliti lebih lanjut.

2. Manfaat secara praktis.

Hasil penelitian diharapkan memberi informasi tambahan bagi pihak Dinas Kesehatan dan Puskesmas Sidangoli Jailolo Selatan Kabupaten Halmahera Barat tentang pelatihan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan pelatihan dan disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai.