

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapaiannya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksanakan, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksanakan dengan baik, maka dibutuhkan peran secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan, maka diperlukan adanya penilaian kinerja dari masing-masing komponen dalam organisasi.

Mangkunegara(2001) mengemukakan bahwa kinerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Keberhasilan kinerja organisasi atau perusahaan tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi Mahsun(2011).

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.Luthan(2005). Disiplin kerja menjadi faktor penyebab belum optimalnya kinerja pegawai. Menurut Hasibuan(2005) disiplin adalah faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya..

Salah satu upaya dalam mamaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja hal itu diharapkan dapat mendorong organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggih. Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektifitas dan efsiensi pencapaian tujuan organisasi . Nitisemito(2000)

Selain disiplin terdapat faktor lain yaitu motivasi. Mangkunegara(2010) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Meskipun disiplin sangat tinggi, namun jika tidak diiringgi dengan motivasi kerja, maka kinerja pegawai tidak optimal

Motivasi Kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan Terry(2006). Motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang di ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukan akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.

Motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya mangkunegara(2013). Sedangkan menurut rivai dan sagala (2009) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.

Dari pengertian motivasi di atas penulis dapat simpulkan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

UPT puskesmas Tosa Kota Tidore Kepulauan dalam visi pembangunan kesehatan adalah untuk mewujudkan masyarakat yang sehat mandiri dan berkeadilan haruslah didukung oleh seluruh stake holder kesehatan. Puskesmas sebagai bagian terdepan dari pelaksanaan desentralisasi kesehatan dituntut untuk melakukan pelayanan kesehatan yang memadai sesuai dengan salah satu strategi pembangunan kesehatan, yaitu meningkatkan pelayanan kesehatan yang merata, dengan pengutamaan pada upaya promotif dan preventif. Upaya promotif adalah tingkatan pencegahan pertama, dimana promotif adalah suatu kegiatan dan serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang lebih mengutamakan kegiatan bersifat promosi kesehatan contohnya seperti sosialisasi kesehatan, pendidikan kesehatan. Sedangkan upaya promotif adalah suatu kegiatan pencegahan terhadap suatu masalah kesehatan/penyakit.

Disini pemimpin akan dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mewujudkan visi dan misi tersebut. Permasalahan sering terjadi di UPT Puskesmas Tosa Kota Tidore Kepulauan terkaid dengan disiplin kerja dimana

para pegawai masih memiliki sikap ketidakpedulian terhadap peraturan yang telah di tetapkan.

Berdasarkan data organisasi yang dapat dilihat pada tabel 1.1 terdapat pegawai yang belum melaksanakan jam kerja secara taat, ketaatan pegawai terhadap jam kerja masih belum maksimal. Dari jumlah 68 pegawai Upt Puskesmas Tosa Kota Tidore, ada diantaranya masih datang tidak tepat waktu yang seharusnya masuk jam 08:00 WIT tetapi mereka datang ke kantor jam 08:30 bahkan sampai jam 09:00 dengan berbagai alasan, ini tentu mengganggu waktu kinerja.

Dalam hal sikap, pegawai di UPT Puskesmas Tosa Kota Tidore Kepulauan dituntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor. Hal ini terbukti dari tingginya data jumlah absensi pegawai lima bulan terakhir, seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1. Daftar absensi lima bulan terakhir tahun 2019

Bulan	Alpa	Izin	Sakit
Agustus	2	1	1
September	4	2	2
Oktober	6	2	3
November	10	6	3
Desember	8	6	2

Sumber : Ketua tata usaha (KTU) Puskesmas Tosa Kota Tidore Kepulauan (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada Upt Puskesmas Tosa Kota Tidore Kepulauan bulan november tahun 2019 jumlah pegawai yang alpa berjumlah 10 orang, izin berjumlah 6 orang dan sakit berjumlah 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Syarkani (2017). Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ulfa Anggraeni (2018). Menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mampu memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya yang diteliti oleh Emillia Imanda (2016) Menunjukkan bahwa disiplin yang dimoderasi dengan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Upt Puskesmas Tosa Kota Tidore Kepulauan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Upt Puskesmas Tosa Kota Tidore Kepulauan?
3. Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Upt Puskesmas Tosa Kota Tidore Kepulauan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Upt Puskesmas Tosa Kota Tidore Kepulauan.
2. Untuk menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Upt Puskesmas Tosa Kota Tidore Kepulauan.
3. Untuk menguji apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Upt Puskesmas Tosa Kota Tidore Kepulauan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat dijadikan dasar pijakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemimpin yang berkepentingan terkait dengan kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Upt Puskesmas Tosa.