

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Simamora (2006), kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Mangkunegara (2000), mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Tabel 1.1 Laporan Kinerja

	Nilai
Cakupan Pelayanan	94,00
Manajemen	90,49
Mutu Pelayanan	94,23

Sumber: Puskesmas Siko 2023

Berdasarkan nilai lakip maka kinerja diukur dari tiga instrumen yaitu cakupan pelayanan, manajemen dan mutu pelayanan dengan nilai 94,00 90,49 94,23 dimana pada penilaian terakhir secara total berada pada kategori baik dengan nilai 92,91.

Hasibuan (2014), bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Siko yang terletak di Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya perseorangan

tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif (peningkatan), dan preventif (upaya pencegahan), untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya diwilayah kerja. Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis kesehatan dibawah supervisi Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Secara umum mereka harus memberikan pelayanan preventif, promotif, kuratif sampai dengan rehabilitatif baik melalui Upaya Kesehatan Perorangan (UKP), ataupun Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM). Puskesmas dapat memberikan pelayanan rawat inap selain layanan rawat jalan, untuk dapat memberikan pelayanan yang baik tentunya harus diusahakan adanya peningkatan kualitas layanan guna mencapai derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh Masyarakat. Tujuan pembangunan puskesmas untuk memberikan pelayanan Kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, membantu mengurangi penderitaan akibat penyakit dan memulihkan Kesehatan Masyarakat.

Tabel 1.2. Jumlah Pegawai Puskemas Siko Tahun 2023

Status Pegawai	Jumlah
PNS	67 Orang
Kontrak Daerah	29 Orang
Suka Rela	2 orang
Total	98 Orang

Sumber : Puskesmas Siko (2023)

Berdasarkan tabel di atas terdapat 67 orang PNS, 29 orang Kontrak Daerah, dan 2 orang Sukarela.

Pihak Puskesmas selalu berusaha melakukan yang terbaik dan meningkatkan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat. Sehingga masyarakat sebagai penerima pelayanan dapat merasakan kualitas pelayanan secara merata. Pelayanan terhadap masyarakat juga dilaksanakan dengan rasa tanggung jawab dan tidak mendiskriminatif. Adapun pelayanan yang dilakukan

oleh Puskesmas Siko tersebut kemungkinan masih jauh dari kata puas, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kurangnya fasilitas yang memadai di puskesmas tersebut.

Dari hasil wawancara dengan pegawai Puskesmas Siko yang menyatakan bahwa permasalahan di puskesmas yaitu pegawai sering datang tidak tepat waktu, kurangnya komitmen terhadap tugas, kurang memahami pentingnya aturan dan prosedur puskesmas.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. 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 untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Tabel 1.3. Absensi Pegawai Puskesmas Siko Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai						
		Tidak Apel Pagi	Tidak Apel Pulang	Izin	Alpa	Sakit	Tugas Luar	Cuti
Oktober	67	56	23	81	44	29	-	26
September	99	98	22	119	24	28	-	50
Agustus	98	41	33	211	27	41	-	17
Juli	97	40	3	167	4	26	-	-
Juni	97	14	-	123	1	19	1	20
Mei	97	74	-	206	-	10	27	45
Total	555	323	81	904	100	153	28	158

Sumber: Puskesmas Siko (2023)

Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai & Veithzal (2006), disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknnya terhadap kelompok.

Ketidakpatuhan terhadap aturan menjadi suatu permasalahan untuk disiplin kerja di Puskesmas Siko, karena pegawai mungkin tidak sepenuhnya mematuhi prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Puskesmas ada beberapa pegawai sering datang terlambat masuk kerja. Hal ini dapat mencakup keterlambatan dan absensi tidak terjadwal.

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan teori yang telah dijelaskan oleh penulis, para peneliti menunjukkan hasil penelitian, Prayogi *et al* (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Putra & Fernos (2023), menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Arisanti *et al* (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja adalah sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Orang yang memiliki etos kerja biasanya akan lebih dihargai karena bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Di samping itu, tekad dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat mereka mendapatkan nilai lebih dari yang lain. Hal ini dapat meningkatkan kesempatan untuk sukses dalam karier seseorang.

Winardi (2007), menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja seseorang dalam bekerja yang pertama faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang dapat dirasakan sangat mensejahterakan. Yang kedua faktor imbalan, faktor imbalan ini dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan bekerja keras. Yang ketiga faktor kultur, meski terlihat biasa faktor kultur dapat memberikan dampak besar dalam peningkatan motivasi kerja. Yang keempat faktor mental dari karyawan, jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki mental yang kuat maka karyawan tersebut akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor diatas kurang mendukung.

Menurut Sinamo (2005), menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat bekerja.

Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja bisa diartikan sebagai semangat karyawan dalam memberikan kontribusi pada perusahaan.

Karena semangat kerja karyawan merupakan refleksi dari etos kerja yang didalamnya terkandung gairah kerja yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerjanya yang sempurna jadi hubungan etos kerja dan semangat kerja sangat erat dimana etos kerja yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi. Mathis & Jackson (2006), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Semangat ini bisa didapatkan dari rasa nyaman yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Etos kerja merupakan watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Dalam suatu perusahaan etos kerja tidak dapat muncul dengan begitu saja, akan tetapi harus dilakukan dan ditangani dengan sungguh-sungguh melalui proses yang tepat dengan melibatkan semua karyawan sebagai sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Permasalahan etos kerja pada pegawai Puskesmas Siko adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara sesama pegawai sehingga dapat menciptakan ketidakpastian dan kebingungan yang menghambat etos kerja.

Damanik (2019), menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Yantika *et al* (2018), menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Aqsariyanti (2019), menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu di luar tugas utama mereka di dalam organisasi yang membantu memperkuat budaya

dan hasil organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meliputi perilaku-perilaku seperti membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja bersih dan tertib, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Pengukuran dan penilaian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan survei yang dapat mengukur perilaku seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, dan mempromosikan suasana kerja positif. Hasil dari pengukuran ini dapat digunakan untuk mempromosikan perilaku positif dan memperkuat budaya organisasi.

Beban kerja yang tinggi menjadi sebuah masalah pada pegawai Puskesmas Siko karena beban kerja yang berlebihan dapat menguras energi dan waktu, sehingga mengurangi kemungkinan anggota tim untuk berpartisipasi dalam aktivitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang mengerjakan pekerjaan melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi, merupakan aset bagi sebuah organisasi. Ariani (2008), dalam penelitiannya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi. Sebagai perilaku di luar peran yang harus dimainkan, sesungguhnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam pekerjaannya atau yang sesuai dengan peran yang dimainkannya.

Menurut Robbins & Judge (2008), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Podsakoff *et al* (2000), mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam dan melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan berdampak pada penilaian kinerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat diperlukan dalam sudut pandang organisasi karena perilaku yang termasuk dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan penggunaan sumber daya manusia.

Purwanto *et al* (2021), Menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Aini & Suhermin (2016), menyatakan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Farisi & Sipayung (2022), Menunjukkan adanya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan tidak signifikan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memediasi antara disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai. Pahrianto & Chamariyah (2016), menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan.

Penelitian Savitri *et al* (2023), menyatakan bahwa peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam memediasi pengaruh etos kerja dengan tingkat kepuasan hasil kerja pada kinerja pegawai berpengaruh positif.

Dari berbagai penjelasan serta penelitian terdahulu di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena terdapat permasalahan pada kinerja pegawai Puskesmas Siko yang kurang memahami pentingnya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur karena sebagian pegawai puskesmas masih sering datang tidak tepat waktu dan kurangnya komitmen terhadap tugas sehingga kinerja pegawai berpengaruh pada disiplin kerja. Selain itu, kurangnya komunikasi yang efektif antara sesama pegawai sehingga dapat menciptakan ketidakpastian dan kebingungan yang menghambat etos kerja. Beban kerja yang tinggi juga menjadi sebuah masalah pada pegawai puskesmas karena beban kerja yang berlebihan dapat menguras energi dan waktu, sehingga mengurangi kemungkinan anggota tim untuk berpartisipasi dalam aktivitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian dari latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Siko?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Siko?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Puskesmas Siko?

4. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Puskesmas Siko?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Siko?
6. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Siko?
7. Apakah etos kerja memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Siko?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Untuk menguji apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
4. Untuk menguji apakah etos kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
5. Untuk menguji apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Untuk menguji apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai?
7. Untuk menguji apakah etos kerja memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teori

Memberikan kontribusi dalam penjelasan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat digunakan oleh Puskesmas Siko guna mendukung daya saing instansi dan meningkatkan kinerja secara baik dan maksimal.