

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

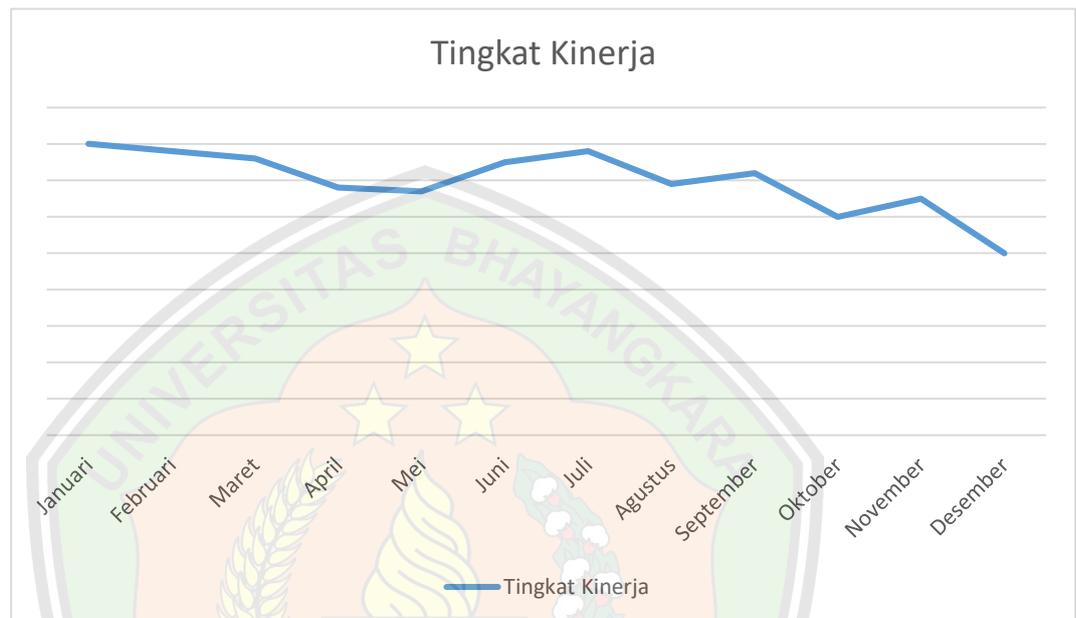
Di era sekarang, sumber daya manusia (SDM) dituntut memiliki kompeten yang berjiwa semangat dan mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam menjalankan perannya, baik untuk individual maupun untuk tujuan bersama. Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan keterampilan organisasi yang ada upaya perbaikan perilaku manusia terhadap pemerintah, yaitu sebagai sumber Sumber daya yang memainkan peran penting dalam menyelesaikan tugas Pemerintah memungkinkan semua tugas dilakukan secara efektif, efisien dan produktif. Sumber daya manusia adalah orang yang merencanakan dan merumuskan. Strategi dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting mencapai tujuan adalah sumber daya manusia.

Organisasi dapat berjalan seperti yang diharapkan memiliki tujuan yang sama, yaitu membuat organisasi menjadi baik dan tumbuh lebih baik lagi. Setiap organisasi/lembaga memberikan pelayanan berupa barang dan jasa memperhatikan kualitas pelayanan sehingga semua pegawai wajib melakukannya, memiliki kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja juga bisa dikatakan sebagai landasan pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Kesuksesan organisasi yang meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusinya. Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai aturan dan standar yang berlaku di setiap organisasi. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga akan baik.

Kinerja Pegawai yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan. Pada para pegawai juga sering kali meremehkan kinerjanya seperti tidak berusaha menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan rasa tanggung jawab untuk mencaai hasil yang

maksimal. Didalam perkembangan jaman sekarang masih kurangnya pengawasan dalam perusahaan atau organisasi yang harus memerhatikan efeien efektif dan kualitas dari kinerja pegawainya sehingga masih banyaknya kelalaian yang didapat pada perusahaan dari kurangnya kinerja tersebut sehingga tidak dapat terwujudnya tujuan yang ingin dicapai bersama.



Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bekasi

Dapat terlihat dari diagram diatas, bahwa adanya penurunan kinerja pegawai pada tahun 2021. Dalam penilaian kinerja di Dinas Kesehatan Kota Bekasi terdapat penilaian kinerja seperti efisien, efektif dan kualitas pelayanan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam kasus ini, hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan tentang masalah absensi kurang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kehadirannya. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan seperti kerja keras yang diberi apresiasi oleh perusahaan atau organisasi yang membuat para karyawan termotivasi terus menerus.

Memberikan tantangan dan kepercayaan pada pegawai untuk bisa bertanggung jawab atas apa yang akan diraih menjadi salah satu motivasi tersendiri bagi pegawai.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan atau organisasi. Dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk para pegawai saat bekerja secara individu atau kelompok. Bentuk disiplin merupakan karyawan yang bisa mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada. seperti taat pada peraturan memakai peralatan atribut kantor, selalu mengenakan seragam kantor yang telah ditetapkan kantor. Mengingat peran besar kedisiplinan berpengaruh pada kinerja pegawai maka dari semua peraturan yang harus ditetapi dan juga sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan bisnis perusahaan membutuhkan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan perilaku yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja apa yang tertulis dan apa yang tidak tertulis dalam organisasi. Disiplin kerja pegawai yang dapat unggul mempercepat tujuan perusahaan. Pegawai yang tidak disiplin, menunda pencapaian tujuan perusahaan. Organisasi akan diuntungkan jika disiplin karyawan tinggi, artinya, jika disiplin karyawan kurang bagus ke dalam organisasi akan mengalami penderitaan atau kerugian.

Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi adalah lembaga pemerintahan di bidang kesehatan masyarakat yang meliputi bimbingan, pengawasan, dan pengendalian kesehatan masyarakat. Yang juga sebagian dari para pegawai negeri, dalam kegiatan dinas kesehatan kota Bekasi tentu juga sangat mementingkan kedisiplinan dan kinerja yang baik dan memberikan pelayanan dengan sebaik baiknya. Tidak menutup kemungkinan pada dinas kesehatan kota Bekasi memiliki hambatan hambatan dalam penyelenggaraan tugas tugas yang diberikan yang disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia dan aspek lainnya yang tidak mendukung. Hal-hal dalam hal ini, dinas kesehatan kota Bekasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Peneliti melakukan pengamatan di Dinas Kesehatan Kota Bekasi, melalui hasil wawancara dengan beberapa pegawai. Hasil awal menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan disiplin kerja dimana masih banyak pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, dan masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Masalah tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai karena disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti tentang kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi ternyata kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator data, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Tabel Data Kehadiran Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Jumlah Terlambat	Jumlah Tidak Hadir	Persentase %
2019	186	312	40	15	13%
2020	198	312	52	10	17%
2021	215	312	60	18	19%
Total		936	152	42	

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bekasi 2022

Berdasarkan hasil dari tabel diatas masih adanya kenaikan pada tingkat ketidakhadiran para pegawai dan masih dikategorikan masih tergolong rendah pada kantor dinas kesehatan kota bekasi, terlihat data data diatas setiap tahunnya mengalami penurunan disiplin waktu saat masuk kerja. Selain itu persentase ketidakhadiran pegawai kenaikan yang tidak sesuai dengan ketentuan instansi. Selain tingkat kehadiran yang kurang, masih ada beberapa pegawai yang tidak mentaati aturan cara berpakaian yang sesuai seperti tidak memakai seragam yang sesuai dengan harinya dan tidak menggunakan tanda pengenal. Dan masih terlihat beberapa pegawai juga tidak taat pada standar kerja yang berlaku, seperti ada saja pegawai yang menunda pekerjaan.

Dinas Kesehatan Kota Bekasi dalam tiga tahun terakhir menunjukkan penurunan disiplin kerja, berdasarkan data diatas dapat dilihat masih kurangnya kedisiplinan terhadap dinas kesehatan kota bekasi, ini bisa dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Sehingga bisa disimpulkan masih banyak pegawai yang tidak tertib dan tanpa keterangan pada kedisiplinan dalam masuk bekerja dari tahun ke tahun. Dan terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak hadir tiap tahunnya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menjadikan sebagai bahan untuk topik dalam penyusunan penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas kesehatan kota Bekasi?
2. Apakah terdapat hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas kesehatan kota Bekasi?
3. Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada dinas kesehatan kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas berikut tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas kesehatan kota Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas kesehatan kota Bekasi
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas kesehatan kota Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam beberapa hal yaitu sebagai landasan dan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dan perencanaan SDM selanjutnya. Sehingga kedepannya Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi bisa meningkatkan prestasinya. Dan juga mengetahui langkah-langkah yang dapat diambil oleh Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

2. Bagi Pembaca

Bagi pembaca mendapat manfaat sebagai sumber informasi tentang disiplin kerja dan kinerja. Serta mengetahui pentingnya kinerja dalam perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Adapun bagi akademik manfaat yang akan diperoleh sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa mendatang mengenai disiplin kerja dan juga sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa mendatang mengenai kinerja.

4. Bagi Peneliti

Bagi peneliti bisa diambil manfaatnya dapat menambah pengalaman dalam bidang penelitian yang terkait dengan disiplin dan kinerja. Dan juga dapat menambah pengetahuan tentang disiplin dan kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka penulis membatasi yang ada, dikarenakan penulis memiliki keterbatasan kemampuan maka penulis hanya membatasi dan membahas mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisikan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan mengenai landasan teori, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tentang organisasi, waktu dan wilayah penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisikan deskripsi tentang objek penelitian analisis penelitian dan pembahasan.

BAB V Penutup

Bab ini berisikan tentang penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.