

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Adhany et al. (2022) adapun cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan menerapkan aturan yang tegas dan disiplin pada setiap karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap mental seseorang atau sekelompok orang yang tercermin melalui perbuatan atau tingkah laku yang positif dengan tujuan memupuk kesadaran serta keinginan untuk bertanggung jawab, patuh dan taat terhadap segala peraturan yang menjadi tata tertib suatu lembaga atau instansi tanpa terpaksa (Sejati et al., 2019). Sedangkan menurut Kurnia & Nugroho (2019) penerapan kedisiplinan kerja pegawai di suatu perusahaan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah seperti membalikkan telapak tangan. Karena objek penerapan kedisiplinan itu bukanlah mesin, tetapi manusia yang

memiliki pemikiran, motivasi, persepsi dan sikap yang berbeda antar individu. Sehingga hampir semua perusahaan pernah mengalami penurunan kedisiplinan kerja pegawainya.

Pusat Kesehatan Masyarakat atau biasa disebut dengan Puskesmas adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat yang sangat penting di Indonesia. Tugas utama puskesmas adalah melaksanakan kebijakan pembangunan kesehatan pada daerah kerjanya (Kamilah et al., 2024). Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang yang berdiri pada tahun 1982 merupakan suatu lembaga yang berfungsi untuk melayani kesehatan masyarakat khususnya di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Puskesmas Nanggalo di pimpin oleh Kepala Puskesmas dan dibantu beberapa orang staff yang mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Setelah peneliti melakukan pra-survey kepada Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang, pada saat ini Puskesmas Nanggalo sedang mengalami masalah kedisiplinan hal ini dapat berdasarkan observasi yang dilakukan dilihat dari tingkat kehadiran pegawai pada Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang tergolong sudah cukup baik, namun terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dari absensi pegawai untuk melakukan perbaikan agar kedisiplinan pegawai semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Data Absensi Tenaga Kesehatan Puskesmas Nanggalo Siteba  
Kota Padang Tahun 2023**

No.	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Hari Kerja (hari)	Absensi Tenaga Kesehatan Tidak Hadir			Terlambat		
				Sakit (orang)	Izin (orang)	Total (orang)	Tingkat absensi (%)	Total (orang)	%
1	Januari	54	25	10	10	20	1,48%	5	0,37%
2	Februari	54	23	8	6	14	1,12%	8	0,64%
3	Maret	54	25	7	4	11	0,81%	17	1,25%
4	April	54	22	3	1	4	0,33%	20	1,68%
5	Mei	54	24	5	11	16	1,23%	9	0,69%
6	Juni	54	24	5	5	10	0,74%	25	1,92%
7	Juli	54	25	4	3	7	0,51%	9	0,66%
8	Agustus	54	26	11	-	11	0,78%	10	0,71%
9	September	54	25	10	-	10	0,74%	7	0,51%
10	Oktober	54	26	11	3	13	0,92%	14	0,99%
11	November	54	26	10	-	10	0,71%	22	1,56%
12	Desember	54	25	6	2	8	0,59%	15	1,11%

Sumber: Data diolah 2024

$$\text{Note: Tingkat Absensi} = \frac{\text{Total Absensi}}{\text{Jumlah Pegawai} \times \text{Hari Kerja}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Terlambat} = \frac{\text{Total Terlambat}}{\text{Jumlah Pegawai} \times \text{Hari Kerja}} \times 100\%$$

Sumber: Saputri (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi tertinggi pegawai Puskesmas Nanggalo terjadi pada bulan Januari 2023 dengan total pegawai yang tidak hadir sebanyak 20 dengan tingkat persentase 1,48%. Kemudian tingkat absensi terendah

pegawai pada bulan April 2023 dengan total pegawai yang tidak hadir sebanyak 4 dengan tingkat persentase 0,33%. Setiap bulannya ada tenaga kesehatan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti sakit dan izin untuk tujuan keperluan pribadi serta adanya kegiatan dinas luar. Dari rekapitulasi daftar hadir pegawai yang diperoleh bahwa setiap bulannya masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja. Adapun total tertinggi pegawai yang terlambat terjadi pada bulan Juni 2023 sebanyak 25 dengan tingkat persentase 1,92% dan total terendah pegawai yang terlambat pada bulan Januari sebanyak 5 dengan tingkat persentase 0,37%. Kondisi ini jika dibiarkan terus-menerus, maka pegawai bertindak di luar aturan yang telah ditetapkan.

Konsekuensi bagi pegawai yang terlambat akan diberlakukan sanksi berupa pengurangan tambahan penghasilan dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Persentase Pengurangan tambahan penghasilan**

Lama keterlambatan	Persentase pengurangan	Kisaran Nominal (Rp)
1 menit-30 menit	0,50%	Rp 5.000 s/d Rp 8.000
30 menit-60 menit	1%	Rp 13.000 s/d 20.000
60 menit-90 menit	1,25%	Rp 16.000 s/d Rp 37.000

Sumber: Puskesmas Nanggalo

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu pengawasan (Winario & Novita, 2022), pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karena keberadaannya sebagai sarana *controlling* kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan tersebut, pengawasan adalah pengukuran kepatuhan, kebijakan peraturan dan sanksi-sanksi yang berlaku. Melalui pengawasan maka pegawai dapat diawasi dengan baik sehingga disiplin kerja dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat ditingkatkan. Di sisi lain, pengawasan yang kurang optimal dapat menurunkan motivasi pegawai dalam menjaga kedisiplinan. Kajian Winario & Novita (2022), Putra & Idayanti (2024), Fitriya & Kustini (2022), dan Adhany et al. (2022) memperlihatkan jika pengawasan mampu meningkatkan rasa disiplin pegawai, namun berbanding terbalik dengan kajian A. Rahmawati & Yusuf (2021) yang menyatakan jika pengawasan belum cukup kuat dalam mempengaruhi kedisiplinan secara nyata.

Dalam hal ini pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai juga harus gencar dilakukan agar tidak ada pegawai yang terlambat seperti terlihat pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 diatas, Berikut ini hasil survey terhadap 20 orang pegawai Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang mengenai pengawasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**

**Hasil Survey Tenaga Kesehatan Mengenai Pengawasan Puskesmas Nanggalo**

No	Pernyataan	S	TS
1	Pimpinan mampu mengawasi pegawai setiap pekerjaan yang dilakukan	14 (70%)	6 (30%)
2.	Pimpinan mampu mengawasi keprilakuan pegawai dalam semangat dan disiplin	10 (50%)	10 (50%)
3.	Pimpinan mampu ada/hadir ditempat kerja setiap jam kerja memberikan petunjuk kepada pegawai	8 (40%)	12 (60%)
4.	Pimpinan mampu membina kerjasama dan hubungan baik	13 (65%)	7 (35%)

Tabel 1.3 menunjukkan kondisi pengawasan dari pimpinan saat ini di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang dapat dikatakan sudah mencapai standar yang diharapkan, akan tetapi ada beberapa yang perlu diperhatikan seperti pimpinan mampu mengawasi keprilakuan pegawai dalam semangat dan disiplin, dari 20 responden 10 orang menjawab setuju dan sisanya 10 orang lagi menjawab tidak setuju, dan pernyataan pimpinan mampu ada/hadir ditempat kerja setiap jam kerja memberikan petunjuk kepada pegawai pernyataan ini yang menjawab setuju hanya 8 orang dan sisanya 12 orang menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan pimpinan yang hadir mengawasi pegawai setiap jam kerja dapat menimbulkan pegawai merasa memiliki kontrol atas tugas-tugas dan tidak ingin merasa seperti diawasi secara terus menerus.

Disamping pengawasan, insentif juga menjadi suatu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Khumaira (2020) membagikan insentif kepada pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kedisiplinan pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan keadilan dan kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan integritas pegawai. Insentif yang memadai dan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Uraian diatas didukung oleh penelitian Winario & Novita (2022) mengenai pemberian insentif yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Terdapat faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Puskesmas Nanggalo yaitu mengenai pemberian insentif. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ade Suyata S, ST. selaku Kepala Tata Usaha Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang pada tanggal 4 Desember 2024 menyatakan bahwa pegawai menerima insentif berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam bentuk insentif material yaitu tunjangan kinerja kepada semua pegawai berdasarkan kondisi kerja yaitu pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal.

Berikut ini hasil survey terhadap 20 orang tenaga kesehatan Puskesmas Nanggalo mengenai insentif dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.4**

**Hasil Survey Tenaga Kesehatan Mengenai Insentif Puskesmas Nanggalo**

No	Pernyataan	S	TS
1	Pegawai merasa adil karena insentif yang diterima sudah sesuai beban kerja	12 (60%)	8 (40%)
2.	Pegawai merasa adil dan puas karena Puskesmas Nanggalo Kota Padang memiliki kebijakan insentif lebih baik dari rata-rata perusahaan sejenis	16 (80%)	4 (20%)
3.	Insentif membuat pegawai semangat bekerja	13 (65%)	7 (35%)
4.	Insentif telah memenuhi kebutuhan pegawai	14 (70%)	6 (30%)

Tabel 1.4 menunjukkan kondisi pemberian insentif saat ini di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang dapat dikatakan belum mencukupi standar yang diharapkan yaitu insentif yang diterima pegawai dirasakan belum adil dibandingkan usaha atau beban kerja yang telah dilakukan, dari 20 responden hanya 12 orang yang menjawab setuju dan sisanya 8 orang lagi menjawab tidak setuju, pernyataan insentif yang diterima pegawai dirasakan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai pernyataan ini yang menjawab setuju hanya 14 orang dan sisanya 6 orang menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan insentif yang diterima pegawai dirasakan

belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan serta belum memenuhi kebutuhan hidup pegawai.

Selain pengawasan dan insentif, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu profesionalisme kerja (Khumaira, 2020). Menurut Sigit Indrawijaya (2022) profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Menurut Irmansyah et al. (2022) agar senantiasa mengembangkan profesionalisme diri dalam mencapai pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka hal yang mendasar dari seorang pegawai adalah selalu mentaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Berikut ini hasil survey 20 orang pegawai Puskesmas Nanggalo mengenai profesionalisme dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.5**

**Hasil Survey Tenaga Kesehatan Mengenai Profesionalisme Kerja Puskesmas Nanggalo**

No	Pernyataan	S	TS
1.	Kemampuan yang dimiliki pegawai digunakan secara optimal dalam menjalankan pekerjaan	18 (90%)	2 (10%)
2.	Mampu konsisten terhadap pemanfaatan jam kerja	14 (70%)	6 (30%)
3.	Mampu menyelesaikan tugas sesuai <i>schedule</i>	11 (55%)	9 (45%)
4.	Mampu menjaga kekompakan kerja sama tim saat ada kegiatan diluar kantor	15 (75%)	5 (25%)

Tabel 1.5 menunjukkan kondisi profesionalisme kerja saat ini di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang sudah mencukupi standar yang diharapkan, akan tetapi harus ada beberapa yang perlu diperhatikan seperti sebagian pegawai menjawab tidak setuju dengan pernyataan mampu konsisten terhadap pemanfaatan waktu kerja, dari 20 responden hanya 14 orang yang menjawab setuju dan sisanya 6 orang lagi menjawab tidak setuju, pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai *schedule* pernyataan ini yang menjawab setuju hanya 11 orang dan sisanya 9 orang menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan profesionalisme pegawai belum cukup konsisten dalam pemanfaatan waktu bekerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Dilihat dari paparan permasalahan di atas, terlihat bahwa pengawasan, insentif dan profesionalisme kerja mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian yang menjadi rujukan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang tingkat disiplin kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang berdasarkan pengawasan, insentif dan profesionalisme kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan deskripsi dari latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang.
2. Bagaimana Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang.
3. Bagaimana Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang.
4. Bagaimana Pengaruh Pengawasan, Insentif dan Profesionalisme Kerja Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan deskripsi dari latar belakang dan perumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Profesionalismen Kerja Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang.

- d. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan, Insentif dan Profesionalisme Kerja Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Pengawasan, Insentif dan Profesionalisme Kerja Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar dapat dijadikan sumbangan dan bahan evaluasi untuk merumuskan dan menetapkan strategi dalam hal meningkatkan kedisiplinan tenaga kesehatan sehingga dapat memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang baik.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Pengawasan, Insentif dan Profesionalisme Kerja Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan.

4. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, informasi, dan referensi bagi kampus Universitas Dharma Andalas terutama bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain.

### **1.5 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis hanya meneliti mengenai pengawasan, insentif dan profesionalisme kerja terhadap disiplin kerja di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang yang memuat fenomena serta alasan dalam mengambil judul penelitian, rumusan masalah yang akan dijadikan sebagai fokus penelitian berdasarkan penjelasan dari latar belakang, serta tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi landasan teoritis dan kajian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian, rangkuman penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang dilakukan.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi tentang metode penelitian yang digunakan meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian dan jenis data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang pembahasan, pada bab ini dibahas hasil pengolahan data, analisis serta pembahasan hasil. Pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan memperhatikan kondisi pada saat penelitian dilakukan.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang kesimpulan dan uraian pembahasan hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya, berikut juga akan dijelaskan beberapa keterbatasan pendirian serta saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan kajian lanjut pada topik atau bidang ilmu yang sama.