

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi, pegawai sebagai penggerak yang digunakan organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu tujuan organisasi yaitu tercapainya visi dan misi sehingga akan tercapainya perbaikan kinerja sekarang maupun dimasa yang akan datang. Namun dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut, disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan, karena tanpa disiplin kerja pada diri pegawai akan menyebabkan terhambatnya pekerjaan-pekerjaan yang kemudian hal ini akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk, dan sebaliknya jika pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, hal ini menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik (Sutrisno, 2009: 86).

Aturan-aturan di dalam disiplin kerja yang diberlakukan untuk seluruh pegawai bukan merupakan suatu hukuman, melainkan pembentukan perilaku pegawai yang ditujukan untuk mengubah perilaku pegawai yang lebih baik, sehingga pegawai akan bertanggung jawab terhadap perbuatan yang dilakukannya.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan (Sutrisno, 2009: 86). Seorang pemimpin perlu mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar aturan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya, sebaliknya jika pimpinan tidak berani mengambil tindakan pada pegawai yang melakukan pelanggaran maka hal ini akan berpengaruh pada suasana kerja dalam organisasi, sehingga pegawai yang semula disiplin dalam bekerja akan ikut tidak disiplin. Oleh karena itu peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk mewujudkan disiplin kerja yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja (Fahmi, 2016: 82). Motivasi kerja bersumber dari minat pegawai, oleh karena itu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan lebih disiplin dalam bekerja, dan sebaliknya pegawai yang mempunyai motivasi yang rendah maka disiplin kerjanya akan kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai, begitu pula dengan disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Kenanga.

Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan penanggung jawab penyelenggaraan upaya kesehatan untuk jenjang tingkat pertama, yang bertujuan untuk mencapai pembangunan kesehatan yang diselenggarakan berbagai upaya menyeluruh, berjenjang dan terpadu. Puskesmas didirikan pada tahun 1968 dan telah didirikan hampir seluruh pelosok tanah air, salah satunya Puskesmas Kenanga.

Puskesmas Kenanga didirikan pada tahun 1972, merupakan salah satu puskesmas yang ada di wilayah kabupaten Bangka di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten Bangka. Untuk menjangkau seluruh wilayah kerjanya Puskesmas Kenanga diperkuat dengan tiga puskesmas pembantu yaitu Puskesmas Pembantu RSS, Puskesmas Pembantu Rambak, dan Puskesmas Pembantu Tanjung Ratu, serta tiga poskesdes yaitu, Poskesdes Kenanga, Poskesdes Rebo, dan Poskesdes Rambak.

Puskesmas kenanga memiliki tenaga kerja sebanyak 53 pegawai yang dipimpin oleh kepala puskesmas. Masing-masing pegawai mempunyai peran dan tanggungjawab yang berbeda sesuai dengan bagian kerjanya. Jumlah pegawai pada Puskesmas Kenanga dapat dilihat dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Puskesmas Kenanga

NO.	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1.	Laki-laki	10
2.	Perempuan	43
	Total	53

Sumber: Puskesmas Kenanga, diolah oleh peneliti (2018)

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah seluruh pegawai pada puskesmas kenanga yang berjumlah 53 orang yang didominasi oleh pegawai perempuan. Selain kepala puskesmas, pegawai puskesmas dibagi menjadi beberapa bagian diantaranya, bagian tata usaha, upaya kesehatan perorangan, upaya kesehatan masyarakat essensial, upaya kesehatan pengembangan dan jejaring puskesmas.

Sebagai organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, kedisiplinan sangat dibutuhkan karena tanpa dukungan disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan pegawai puskesmas kenanga dapat dilihat pada tabel rekapitulasi kehadiran pegawai

Puskesmas Kenanga pada tahun 2018 dari bulan Januari-September seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Puskesmas Kenanga pada Tahun 2018

No.	Bulan	Tidak Hadir				Persentase Hari Hilang	Tidak Apel	
		S	I	C	DL		Pagi	Siang
1.	Januari	15	25	38	15	6,62	168	55
2.	Februari	23	19	32	18	7,4	118	28
3.	Maret	21	32	18	56	9,4	106	33
4.	April	28	12	30	17	6,71	82	75
5.	Mei	24	13	9	108	11,88	32	9
6.	Juni	13	20	59	2	7,91	0	0
7.	Juli	16	41	69	33	11,12	181	44
8.	Agustus	26	16	138	25	15,19	118	27
9.	September	18	20	59	2	7,63	152	43
JUMLAH		186	198	452	276	84,02	957	314
TOTAL		1112				1271		

Sumber: Puskesmas Kenanga, diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui pada Puskesmas Kenanga terdapat dua absensi pegawai, yang pertama adalah absensi yang tidak hadir, dan kedua adalah absensi pegawai yang tidak apel. Pada data rekapitulasi ketidakhadiran pegawai tersebut dapat diketahui banyaknya jumlah hari yang hilang pada Puskesmas Kenanga yang disebabkan karena sakit, izin, cuti (tahunan atau melahirkan) dan dinas luar.

Persentase hari yang hilang pada Puskesmas Kenanga mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap bulannya, puncak paling banyak terdapat pada bulan Agustus sebesar 15,19%. Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang mengambil cuti pada bulan Agustus, yang sebagian besar meliputi cuti tahunan dan sisanya cuti melahirkan. Sedangkan pada bulan-bulan yang lainnya penyebab ketidakhadiran pegawai memiliki perbandingan yang hampir sama antara sakit, izin, cuti dan dinas luar, yang jika dirata-ratakan persentase

jumlah hari yang hilang pada bulan Januari hingga bulan September yaitu sebesar 9,32%.

Rata-rata jumlah hari yang hilang pada pegawai puskesmas kenanga masih dikategorikan buruk karena melebihi 3%, hal ini sesuai dengan pendapat Ardana, dkk (2011:93) yang menyatakan “bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen perbulan masih dianggap baik, absensi 3 persen ke atas menunjukkan disiplin kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan”.

Pegawai pada Puskesmas Kenanga juga melakukan apel pagi dan siang yang dilakukan pada setiap hari Senin, Selasa, Rabu, Kamis dan Sabtu, sedangkan pada hari Jumat pegawai puskesmas tidak melakukan apel pagi maupun apel siang. Apel pagi dilakukan pada pukul 07.30 pagi dan apel siang dilakukan pada pukul 13.30 siang. Berdasarkan tabel 1.2 mengenai rekapitulasi ketidakhadiran pegawai pada Puskesmas Kenanga menunjukkan pegawai lebih cenderung banyak yang tidak melakukan apel pagi dibandingkan yang tidak melakukan apel siang. Dapat diketahui bahwa pegawai puskesmas kenanga kurang disiplin dalam bekerja yang ditandai besarnya jumlah pegawai yang tidak apel pagi maupun apel siang yang dilihat pada bulan Januari hingga bulan September.

Berdasarkan wawancara pada salah satu pegawai puskesmas “ketidakhadiran pegawai Puskesmas Kenanga tergolong banyak dan kedisiplinan para pegawai masih rendah”. Penyebab rendahnya kedisiplinan pegawai diduga karena kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai yang masih rendah.

Pemimpin Puskesmas Kenanga dianggap kurang tegas dalam mengatasi tindakan kurang disiplin pegawai puskesmas, yang dapat diketahui berdasarkan

wawancara yang dilakukan kepada pegawai Puskesmas Kenanga yaitu “jika pegawai melakukan pelanggaran seperti terlambat dalam bekerja, pegawai pernah diberikan teguran secara lisan oleh pemimpin tetapi tindakan tersebut hanya sebatas teguran dan tidak ada tindakan lebih lanjut dalam mengurangi ketidaksiplinan pegawai”.

Tindakan lain yang dilakukan untuk menanggapi ketidaksiplinan pegawai pada Puskesmas Kenanga yaitu dengan melakukan pemotongan gaji sebesar Lima Ribu Rupiah/ satu hari keterlambatan pada pegawai honorer dan pemotongan insentif pada PNS, tetapi dengan adanya pemotongan gaji tersebut masih ada pegawai yang datang terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada Puskesmas Kenanga dianggap kurang dapat mempengaruhi bawahannya dalam hal memperbaiki kedisiplinan pegawai. Diketahui dari teguran-teguran yang dilakukan pemimpin secara lisan kurang ditanggapi oleh pegawai dan tidak ada perubahan pada kedisiplinan pegawai setelah dilakukannya pemotongan gaji untuk pegawai yang datang terlambat.

Pada tabel 1.2 mengenai ketidakhadiran pegawai juga dapat diketahui bahwa jumlah ketidakhadiran terbanyak disebabkan karena cuti, dalam hal ini seorang pemimpin dianggap kurang dapat mengatur pegawainya mengenai hal cuti, lebih tepatnya cuti tahunan yang diajukan pegawai kepada pimpinan. Pemimpin selaku pembuat keputusan dapat mengatur banyaknya cuti yang akan dilakukan pegawai. Jika pemimpin mampu mengatur besarnya cuti yang boleh dilakukan, maka angka ketidakhadiran yang disebabkan karena cuti tidak

dilakukan pada bulan yang sama, sehingga pada bulan-bulan yang lainnya angka ketidakhadiran karena cuti akan lebih merata.

Berikut hasil kuesioner awal mengenai kepemimpinan pada Puskesmas

Kenanga:

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Awal Mengenai Kepemimpin

NO.	PERTANYAAN	YA	RAGU-RAGU	TIDAK
1.	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai.	9	12	0
2.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahannya.	7	11	3
3.	Pimpinan senantiasa bersikap terbuka kepada bawahan yang berhubungan dengan pekerjaan.	4	8	9

Sumber: Kuesioner awal peneliti (2018)

Pada tabel 1.3 mengenai kepemimpinan pada Puskesmas Kenanga, hasil kuesioner awal pada 21 orang pegawai terdapat jawaban yang bervariasi, pegawai cenderung memberikan jawaban ragu-ragu pada setiap pertanyaan yang diberikan. Pada tabel tersebut pemimpin dianggap kurang terbuka kepada bawahannya yang berhubungan pekerjaan. Berdasarkan persepsi pegawai pada tabel 1.3 menunjukkan, bahwa diduga kepemimpinan pada Puskesmas Kenanga masih kurang baik.

Rendahnya disiplin kerja pada pegawai Puskesmas Kenanga diduga karena rendahnya motivasi kerja pada pegawai. Hal ini terlihat dari observasi peneliti mengenai motivasi kerja pegawai. Banyaknya pegawai yang masih datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi menunjukkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Sesuai dengan observasi yang peneliti lakukan pada

Puskesmas Kenanga mengenai jumlah pegawai yang datang terlambat dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Observasi Ketepatan Waktu Masuk Kerja Pegawai

Hari	Menit				Jumlah
	5	10	15	>20	
1	4	1	2	1	8
2	3	3	1	1	8
3	3	2	2	2	9

Sumber: Hasil observasi peneliti (2018)

Berdasarkan observasi pada tabel 1.4 mengenai pegawai yang datang terlambat pada Puskesmas Kenanga, diketahui pada setiap hari masih ada pegawai-pegawai yang datang terlambat dengan jumlah yang berbeda-beda. Pegawai yang datang terlambat juga menunjukkan sikap yang santai saat memasuki puskesmas, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Kenanga dapat dikatakan masih kurang.

Berikut hasil kuesioner awal mengenai motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Kenanga:

Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Awal mengenai Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Ya	Ragu-ragu	Tidak
1.	Saya senang datang lebih pagi ke tempat kerja.	11	6	4
2.	Saya lebih mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.	4	10	7

Sumber: Kuesioner awal peneliti (2018)

Pada tabel 1.5 mengenai motivasi kerja pada Puskesmas Kenanga, hasil kuesioner awal yang dilakukan pada 21 orang pegawai juga menunjukkan hasil yang bervariasi, pada pertanyaan pertama pegawai lebih banyak memberikan jawaban senang untuk datang lebih pagi ke tempat kerja tetapi berdasarkan tabel 1.2 diketahui masih banyak pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja.

Sedangkan untuk pertanyaan lainnya pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan organisasi, hal ini menunjukkan motivasi kerja pegawai Puskesmas Kenanga.

Pegawai lebih banyak memberikan jawaban ragu-ragu hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih tidak yakin terhadap motivasi pegawai dalam bekerja. Berdasarkan pertanyaan dan jawaban yang diberikan tersebut juga menunjukkan bahwa pegawai pada Puskesmas Kenanga masih kurang termotivasi dalam bekerja sehingga menyebabkan kedisiplinan pegawai juga menjadi rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Puskesmas Kenanga”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai puskesmas kenanga?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Kenanga?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Kenanga?
4. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Kenanga?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi oleh Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Puskesmas Kenanga. Penelitian ini memfokuskan subjek penelitian pada pegawai Puskesmas Kenanga dan objek penelitian berlokasi di Kelurahan Air Kenanga, Kecamatan Sungailiat, Kabupaten Bangka, Kepulauan Bangka Belitung

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai puskesmas kenanga.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Kenanga.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Kenanga.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Kenanga.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan terkait Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Khususnya, dibidang manajemen pada manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2. Manfaat Praktis

- a. Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu sebagai tugas akhir penulis dalam menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung (UBB).

- b. Puskesmas Kenanga

Manfaat penelitian ini untuk puskesmas kenanga yaitu sebagai pedoman dalam meningkatkan kinerja melalui perbaikan disiplin kerja pegawai. Agar kedepannya organisasi dapat lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai.

c. Universitas Bangka Belitung (UBB)

Manfaat penelitian ini untuk UBB yaitu hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penulisan, oleh karena itu diberikan gambaran secara singkat mengenai uraian dari bab ke bab yang berkaitan satu dengan yang lainnya.

Adapun sistematika penulisannya adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini digambarkan secara umum tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini mengenai dasar-dasar teori yang digunakan untuk mengolah dan menganalisa data-data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini, teori yang dipakai dalam bab ini akan digunakan sebagai landasan penelitian untuk menjalankan penelitian, seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pengolahan data yang telah dikumpulkan dan melakukan analisa dan evaluasi dari data yang diolah serta menjelaskan tentang hasil dari pengolahan data yang telah diperoleh.

BAB V PENUTUP

Seluruh hasil dari penelitian akan disimpulkan pada bab ini. Pada bab ini juga disertai dengan beberapa masukan atau saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.