

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan atau organisasi. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana yang berlebihan, tanpa di dukung sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin merupakan salah satu unsur penting dalam membangun kinerja pegawai yang efektif, karena dengan adanya disiplin yang baik, maka akan menciptakan suasana kerja tertib, dimana pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama. Selain itu menurut Menurut Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:193), kinerja dapat di nilai dan di ukur dengan beberapa indikator

seperti efektivitas pekerjaan, tujuan, tanggung jawab, umpan balik, alat atau sarana dan kompetensi.

Kinerja pegawai yang baik akan mampu meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, serta tingkat kedisiplinan pegawai didalam perusahaan. Suatu perusahaan yang ingin berkembang selalu melakukan peningkatan kinerja.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Seorang pemimpin mempunyai banyak pilihan gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam mempengaruhi bawahannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Nugroho dalam Maulizar (2012:62), Kepemimpinan transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan dimasa mendatang. Dengan Kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja perusahaan selain gaya kepemimpinan yaitu disiplin kerja. Menurut penelitian Yoga Arsyenda (2013),

menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kinerja dengan disiplin kerja. Kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, seperti selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan baik dan menaati peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan.

Menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 36 tahun 2014 tentang penegakan disiplin tenaga kesehatan, pada pasal 49 menjelaskan :

(1) Untuk menegakkan disiplin tenaga kesehatan dalam penyelenggaraan praktik, konsil masing-masing tenaga kesehatan menerima pengaduan, memeriksa dan memutuskan kasus pelanggaran disiplin tenaga kesehatan.

(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, konsil masing-masing tenaga kesehatan dapat memberikan sanksi disiplin berupa:

- a. Pemberian peringatan tertulis
- b. Rekomendasi pencabutan STR atau SIP dan atau,
- c. Kewajiban mengikuti pendidikan atau pelatihan di institusi pendidikan kesehatan.

(3) Tenaga kesehatan dapat mengajukan keberatan atas putusan sanksi disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada menteri.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin pegawai yang tinggi, maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi.

Disiplin merupakan salah satu unsur penting dalam membangun kinerja organisasi yang efektif, karena dengan adanya disiplin yang baik, maka akan menciptakan suasana kerja tertib, dimana karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Kantor Kesehatan Pelabuhan kota pangkalpinang merupakan Unit Pelaksana Teknisi (UPT) di lingkungan Kementerian Kesehatan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (Ditjen PP & PL). Kantor Kesehatan Pelabuhan dipimpin oleh seorang kepala dan dalam melaksanakan tugas secara administratif dibina oleh Sekretariat Direktorat Jenderal dan secara fungsional dibina oleh Direktorat di lingkungan Ditjen PP & PL.

Berdasarkan Permenkas (Peraturan Menteri Kesehatan) RI nomor : 2348/Menkes/Per/X1/2011, tentang perubahan atas Permenkes nomor 356/Menkes/Per/1V/2008, tentang Organisasi dan tata kerja KKP. Kantor Kesehatan Pelabuhan Pangkalpinang diklasifikasikan dalam KKP Kelas III yang tugas pokok dan fungsinya dibagi kedalam 2 seksi dan satu sub bagian tata usaha.

Tugas dan fungsi KKP kelas III Pangkalpinang adalah melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit, penyakit potensial wabah, surveilans epidemiologi, kekarantinaan, pengendalian dampak kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan, pengawasan OMKABA serta pengamanan terhadap penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, bioterorisme, unsur

biologi, kimia dan pengamanan radiasi di wilayah kerja Bandara, Pelabuhan dan Lintas Batas Darat Negara.

Berikut ini profil pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang.

Tabel 1.1 Profil Pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SLTA	6
2.	DIII	18
3.	DIV	1
4.	SI	19
5.	S2	2

Sumber : Data Sekunder Laporan Tahunan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang 2014-2015

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 5 tingkat pendidikan pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang dengan jumlah karyawan sebanyak 46 orang, yang diantaranya terdapat 19 pegawai dengan pendidikan terakhir S1, 18 orang DIII, 6 orang SLTA, 2 orang S2 dan 1 orang DIV.

Permasalahan yang dihadapi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang pada saat ini berdasarkan wawancara dan pengamatan yang dilakukan yaitu belum optimalnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Kegiatan Dalam Rangka Meningkatkan Layanan Perkantoran KKP Kelas III Pangkalpinang

No	Jenis Kegiatan	Terealisasi (%)
1	Perencanaan dan anggaran	59,9
2	Data dan informasi	78,8
3	Evaluasi dan pelaporan	23,2

4	Laporan keuangan	79,6
5	Target dan pagu PNBP	84,5
6	BMN	84,6
7	Layanan administrasi kepegawaian	85,9
8	SDM yang dibina	37,1
9	Analisis pengkajian pengembangan organisasi dan tata laksana	67,9
10	Pengepakan, pengiriman, pengangkutan barang	78,9
11	Kendaraan khusus	93,8
12	Renovasi rumah dinas	99,4
13	Layanan perkantoran (gaji)	79,7
14	Layanan perkantoran (belanja mengikat)	70,7
15	Perangkat pengolah data dan komunikasi	53,2
16	Peralatan dan fasilitas perkantoran	42,9
17	Pembangunan gedung kantor	2,2

Sumber : Data Sekunder Laporan Tahunan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang 2014-2015

Berdasarkan tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa ada beberapa kegiatan yang dilaksanakan kurang optimal yaitu pada kegiatan evaluasi dan pelaporan sebesar 23,2%, pembangunan gedung kantor 2,2%, SDM yang dibina 37,1% dan peralatan dan fasilitas perkantoran sebesar 42,9%.

Tidak terlaksananya kegiatan pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang diduga diakibatkan oleh sikap pemimpin yang kurang memberikan pengarahan dan memotivasi bawahan untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila pemimpin memberikan arahan dan motivasi pada bawahan, kemungkinan rencana tersebut akan tertata dengan teratur dan semua kegiatan akan terealisasi dengan baik dan para pegawai akan lebih termotivasi serta terarah dengan adanya pengawasan dari pimpinan.

Selain gaya kepemimpinan, masalah lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang adalah disiplin kerja, hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya tingkat ketidakhadiran pegawai. Berikut ini adalah absensi ketidakhadiran pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang.

Tabel 1.3 Absensi Ketidakhadiran pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang pada Bulan Januari-Desember tahun 2014 :

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Keterangan				Tingkat Absensi (%)
				Alpa	Cuti	Sakit	Izin	
1	Januari	46	20	5	2	3	7	7,39
2	Februari	46	20	5	5	5	3	7,83
3	Maret	46	20	5	1	3	1	4,35
4	April	46	21	2	-	-	3	2,28
5	Mei	46	18	-	-	9	5	5,48
6	Juni	46	21	4	2	7	1	6,39
7	Juli	46	19	6	1	-	3	4,13
8	Agustus	46	20	3	1	5	2	4,78
9	September	46	23	5	1	2	2	5
10	Oktober	46	23	1	1	4	2	4
11	Nopember	46	20	4	-	2	2	3,48
12	Desember	46	21	-	6	7	-	5,93

Sumber : Data Absensi Ketidakhadiran Pegawai di KKP Kota Pangkalpinang 2014

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan februari, dimana dari jumlah pegawai sebanyak 46 orang dengan hari kerja efektif selama 20 hari, tingkat absensi karyawan sebesar 7,83 %, pegawai yang tidak masuk kerja karena alpa sebanyak 5 orang, cuti sebanyak 5 orang, sakit 5 orang, dan izin sebanyak 3 oran, hal ini tentu saja tidak baik untuk sebuah organisasi.

Selain banyaknya tingkat ketidakhadiran pegawai, berdasarkan hasil pengamatan peneliti juga menemukan bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan organisasi, mereka sering tidak bekerja pada saat jam kerja melainkan mereka keasikan mengobrol dan ada juga dari mereka yang tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja melainkan pergi keluar, bukan hanya 1

orang tetapi beberapa orang yang meninggalkan pekerjaan mereka demi keperluan lain.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 10 pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang.

Tabel 1.4 Hasil Survei Awal terhadap Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Pemimpin saya selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong bawahan agar menjadi kreatif	SS : - S : 5 RR : 4 TS : 1 STS : -	SS : - S : 50% RR : 40% TS : 10% STS : -
2	Pemimpin saya selalu memberikan motivasi kepada bawahan untuk menyelesaikan keyakinan kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS : - S : 4 RR : 6 TS : - STS : -	SS : - S : 40% RR : 60% TS : - STS : -
3	Pemimpin saya merupakan pemimpin yang bisa memberikan keyakinan kepada bawahan dalam hal memberikan arahan	SS : - S : 4 RR : 6 TS : - STS : -	SS : - S : 40% RR : 60% TS : - STS : -
4	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu sesuai jam kantor	SS : 3 S : 4 RR : 2 TS : 1 STS : -	SS : 30% S : 40% RR : 20% TS : 10% STS : -
5	Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	SS : 1 S : 7 RR : 1 TS : 1 STS : -	SS : 10% S : 70% RR : 10% TS : 10% STS : -
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan	SS : 1 S : 8 RR : 1 TS : -	SS : 10% S : 80% RR : 10% TS : -

		STS :-	STS :-
7	Saya mampu mencapai target pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	SS :- S : 7 RR : 3 TS :- STS :-	SS :- S : 70% RR : 30% TS :- STS :-
8	Saya mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik sesuai yang diharapkan organisasi	SS :- S : 9 RR : 1 TS :- STS :-	SS :- S : 90% RR : 10% TS :- STS :-

Sumber : data diolah peneliti (2015)

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan pertama didapat distribusi jawaban responden pada kategori setuju berjumlah 5 responden (50%), jawaban responden ragu-ragu berjumlah 4 responden (40%), dan jawaban responden pada kategori tidak setuju berjumlah 1 responden (10%).

Jawaban responden pada pernyataan kedua didapat distribusi jawaban responden pada kategori setuju 4 responden (40%), dan jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 6 responden (60%).

Jawaban responden pada pernyataan ketiga didapat distribusi jawaban responden pada kategori setuju 4 responden (40%), dan jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 6 responden (60%).

Jawaban responden pada pernyataan keempat didapat distribusi jawaban responden pada kategori sangat setuju berjumlah 3 responden (30%), jawaban responden pada kategori setuju berjumlah (40%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 2 responden (20%), dan jawaban responden pada kategori tidak setuju berjumlah 1 responden (10%).

Jawaban responden pada pernyataan kelima didapat distribusi jawaban responden pada kategori sangat setuju berjumlah 1 responden (10%), jawaban

responden pada kategori setuju berjumlah 7 responden (70%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 1 responden (10%), dan jawaban responden pada kategori tidak setuju berjumlah 1 responden (10%).

Jawaban responden pada pernyataan keenam didapat distribusi jawaban responden pada kategori sangat setuju berjumlah 1 responden (10%), jawaban responden pada kategori setuju berjumlah 8 responden (80%), dan jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 1 responden (10%).

Jawaban responden pada pernyataan ketujuh didapat distribusi jawaban responden pada kategori setuju berjumlah 7 responden (70%), dan jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 3 responden (30%).

Jawaban responden pada pernyataan kedelapan didapat distribusi jawaban responden pada kategori setuju berjumlah 9 responden (90%), dan jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 1 responden (10%).

Berdasarkan hasil persentase jawaban responden diatas terlihat bahwa banyak responden yang menjawab ragu-ragu sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang.

Setelah melakukan survei awal, peneliti menduga terdapat permasalahan kinerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinandan disiplin kerja, Sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini peneliti hanya menguraikan bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan gambaran tentang kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut khususnya bagi penulis lain yang ingin mempelajari mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang dalam

meningkatkan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawainya.

3. **Manfaat Kebijakan**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebagai bahan masukan bagi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kota Pangkalpinang, yang berhubungan dengan masalah-masalah peningkatan kinerja pegawainya pada masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori tentang kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data,

pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dari pembahasan penelitian.

