

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha menjadi lebih baik lagi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan selalu tercapai. Maka organisasi maupun perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan hasilnya berkualitas, jadi tingginya hasil kerja akan berdampak pada kinerja tenaga medis, demikian juga pada Pada Puskesmas Inderapura, peranan tenaga medis adalah sangat penting, baik itu secara individu maupun kelompok. Tenaga medis sebagai aset dan unsur utama dalam Puskesmas memegang peranan sangat

menentukan dalam pencapaian tujuan Puskesmas Inderapura untuk melayani kesehatan masyarakat yang ada didaerah inderapura. Semua unsur sumber daya yang ada di Puskesmas Inderapura tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya puskesmas.

Pada Puskesmas Inderapura, disiplin kerja didalam perusahaan ini terlihat kurang baik atau tidak mematuhi perturan yang telah diterapkan pada Puskesmas Inderapura, para tenaga medis sering terlambat dan tidak datang tepat waktu. Didalam bekerja para tenaga medis Pada Puskesmas Inderapura juga belum dapat dikatakan baik karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh para pemimpin. Dorongan para pemimpin sangat diperlukan dalam bekerja, agar kinerja yang diperoleh akan maksimal kedepannya. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejateraan mereka. Pemimpin puskesmas dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses puskesmas inderapura yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan puskesmas inderapura .

Berdasarkan data absensi yang diperoleh langsung dari puskesmas dengan tolak ukur perhitungan yang dilihat dari perilaku yang cenderung terlambat dan lalai pada jam masuk kerja yang dilakukan tenaga medis pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Puskesmas Inderapura Sumbar Periode 2019 (orang)**

Bulan	Keterangan					
	Jumlah tenaga medis	Hadir Normal (HN)	Telat Masuk (TM)	Pulang Cepat (PC)	Telat Masuk dan Pulang Cepat (TC)	Absen Satu Kali (A1)
Januari	51	13	17	7	9	5
Februari	51	14	15	5	11	6
Maret	51	12	13	6	13	7
April	51	12	11	6	12	10
Mei	51	14	14	6	11	6
Juni	51	10	17	5	17	8
Juli	51	11	17	5	11	7
Agustus	51	12	19	5	8	7
September	51	14	12	4	12	9
Oktober	51	15	10	6	15	5
November	51	18	9	7	10	7
Desember	51	20	11	5	10	5

*Sumber : Puskesmas Inderapura*

Dari tabel 1.1 diatas terlihat tingkat keterlambatan tenaga medis pada Puskesmas Inderapura masih sangat tinggi, dengan rata-rata keterlambatan 15 menit sampai 30 menit. Mengacu tenaga medis lainnya melakukan keterlambatan pada jam masuk atau shift yang sudah ditentukan puskesmas. Shift kerja pada puskesmas inderapura dibagi 3 shift pada jam masuk pada 08.00 pagi sampai 14.00 siang, shift berikutnya jam masuk 14.00 siang sampai 21.00 malam, dan shift malamnya jam masuk 21.00 malam sampai jam 08.00 pagi. banyaknya pegawai yang tidak disiplin mengakibatkan lalainya pegawai dalam melaksanakan

tugas yang diberikan puskesmas inderapura, hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga medis memberikan pelayanan bagi pasien yang datang untuk berobat, dan membuat pasien menunggu untuk layanan kesehatan yang akan diberikan oleh tenaga medis Puskesmas Inderapura dan membuat kinerja puskesmas inderapura menurun dan kurang dirasakan oleh masyarakat inderapura.

Menurut Astianto (2014:5-7) Semakin baik kinerja karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat. Perusahaan selalu berusaha menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja karyawan, tetapi sarana dan prasarana yang memadai harus diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Jika karyawan tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya maka perusahaan akan sulit bersaing dan berkembang.

Kurangnya tingkat kedisiplinan tenaga medis dalam melaksanakan pekerjaan pada jam dinas, seringkali keterlambatan dan pulang cepatnya tenaga medis membuat kinerja tenaga medis menurun. Menurut Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Manajer perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan maka meningkatnya hasil kerja dan mudah untuk mencapai kinerja tenaga medis. Menurut Rivai (2011) bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Kurangnya rasa komitmen tenaga medis dalam melaksanakan pekerjaan membuat kinerja tenaga medis menurun. Menurut Pratama (2017) berpendapat bahwa komitmen adalah keterlibatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa pengidentifikasian dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam perusahaan, dan rasa kesetiaan.

Komitmennya tenaga medis dalam melaksanakan pekerjaan dan melayani pasien yang datang untuk berobat maka akan terjadi peningkatan kinerja terhadap puskesmas sebagaimana komitmen awalnya tenaga medis. Menurut Bambang (2017) komitmen pada organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan bagaimana seseorang apabila dia menyukai organisasi tersebut maka ia akan berupaya untuk tetap bekerja, dimana organisasi sebagai titik yang kuat dimana seseorang terlibat di dalam organisasi tersebut.

Tingkat stres yang tinggi dirasakan oleh tenaga medis membuat dalam melaksanakan kerja menjadi emosi yang tinggi dan agresif membuat kinerja tenaga medis menjadi menurun. Menurut Yohanes (2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Puskesmas lebih memperhatikan stres kerja yang akan terjadi dengan lingkungan kerja, maka dari itu lingkungan harus ditingkatkan dan jam kerja lebih

diperhatikan bisa membuat kinerja tenaga medis menjadi meningkat. Menurut Hamali (2016:241) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2017), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier Studi Empirik Pada Kecamatan Semarang Barat. Dari hasil penelitian Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil sejalan juga diperoleh oleh Maulya et.,al (2016) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang. Hasil penelitian ini ada berpengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanes (2020) meneliti tentang Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dai Sabisu Indonesia. Dari hasil penelitian variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil sejalan juga diperoleh oleh Safitri (2020) meneliti tentang Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. Dari hasil penelitian Stres Kerja Ada berpengaruh positif terhadap kinerja. posisi penelitian ini dihubungkan dengan berbagai kesenjangan penelitian terdahulu untuk

memberikan kontribusi terhadap kesenjangan yang ada tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja tenaga medis.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul : **”Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Inderapura”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis pada Puskesmas Inderapura?
2. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Medis pada Puskesmas Inderapura?
3. Bagaimanakah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Inderapura?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan kepada perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris adanya pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja rhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Inderapura

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis dari keberhasilan penelitian ini adalah:

1. Secara Akademis

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak akademik yaitu, sebagai bahan perbandingan bagi penulis lain yang melakukan penelitian terhadap masalah dan ruang lingkup yang sama di masa mendatang.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bagi puskesmas untuk lebih memahami tentang pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis pada Puskesmas Inderapura.