

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dan terjangkau oleh masyarakat luas dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah maupun masyarakat. Program dan upaya kesehatan yang diselenggarakan oleh puskesmas merupakan program pokok (*public health essential*) yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Herlambang, 2016).

Mutu pelayanan adalah yang merujuk pada tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan dalam menimbulkan rasa puas pada diri setiap pasien dan tata cara penyelenggaraannya sesuai dengan kode etik serta standar pelayanan profesi yang telah ditetapkan. Semakin bermutu pelayanan kesehatan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dimiliki pasien. Mutu pelayanan Puskesmas akan tergambar dan dirasakan langsung oleh orang perorangan yang menggunakan jasa layanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas (Sondank, 2013).

Menurut Siagian (2002), pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu keperawatan yang berbentuk pelayanan biopsikososial dan spiritual yang komprehensif, ditujukan pada individu, keluarga, dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup kehidupan manusia. Produktivitas para tenaga kerja dalam suatu organisasi harus ada sistem manajemen yang memadai dan jelas dalam rangka mengatur setiap proses kerja. Memotivasi para pekerja/karyawan, seperti pemberian pelatihan dan pengembangan bagi para pekerja/karyawan dapat dilakukan secara berkala. Hal ini perlu dilakukan untuk perbaikan kualitas, sikap, pengetahuan, dan keterampilan, wawasan dan disiplin yang berdaya guna dan berhasil guna, pada setiap diri karyawan.

Disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau kepada ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas kerja perusahaan/ instansi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan semangat kerja, efisiensi dan efektivitas karyawan sehingga pekerjaan yang ditetapkan akan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar-standar yang ditentukan dan hasil pekerjaan yang dilakukan akan dapat tercapai dengan memuaskan (Siswanto, 2002).

Motivasi adalah tingkah laku yang diarahkan untuk mencapai tujuan sehingga menjadi proses yang dapat menjelaskan mengenai tingkah laku seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Pegawai yang disiplin harus memiliki motivasi pada dirinya untuk menjadi alasan seseorang agar bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Hidayat, 2019).

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi

orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera, namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik (Fahmi,2014).

Menurut penelitian Ifiani, dkk (2017) tentang “ Hubungan Motivasi Kerja dengan Kedisiplinan terhadap Prosedur Pertukaran Jadwal Dinas Tenaga Kerja di Puskesmas Padang Bulan Medan” dengan jumlah sampel 101 responden, menunjukkan bahwa lebih dari sebagian responden (59,40%) motivasinya tinggi dan lebih dari sebagian perawat (53,46%) disiplin terhadap prosedur tukar dinas. Disimpulkan ada hubungan motivasi kerja dengan kedisiplinan terhadap prosedur pertukaran jadwal dinas tenaga kerja di Puskesmas Padang Bulan Medan 2018.

Menurut penelitian Asniar, dkk (2016) tentang “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Puriala Kecamatan Puriala Kabupaten Komawe Tahun 2016” dengan jumlah sampel 40 responden, menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kedisiplinan kerja, yang tidak memiliki hubungan dengan disiplin kerja adalah sarana dan prasarana.

Menurut penelitian Mahendra (2014) tentang “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya Tahun 2014” dengan jumlah sampel 76 responden, menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Berdasarkan survey awal saya di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan 2018, terdapat sebanyak 48 orang pegawai yang masing - masing memiliki profesi yang berbeda-beda. Yaitu : Perawat 8 Orang, Bidan 11 Orang, Dokter gigi 4 Orang, Farmasi 3 Orang, Fkm 3 Orang, Dokter Umum 6 Orang, Gizi 2 Orang, Analis 3 Orang, Kesling 1 Orang, Tenaga Kesehatan 3 Orang, Spog 1 Orang, Fisioterapi2 Orang.

**Tabel 1.2**  
**Laporan Kehadiran/Rekapitulasi**  
**Periode : 01 Januari - 31 Desember 2018**

| Bulan     | Jadwal | Hadir | Absen | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan |
|-----------|--------|-------|-------|------|-------|------------------|
| Januari   | Pagi   | 92    | 4     | 3    | 1     | 0                |
| Januari   | Sore   | 65    | 1     | 4    | 65    | 29               |
| Februari  | Pagi   | 91    | 0     | 3    | 0     | 5                |
| Februari  | Sore   | 65    | 0     | 4    | 0     | 30               |
| Maret     | Pagi   | 85    | 3     | 3    | 0     | 9                |
| Maret     | Sore   | 65    | 0     | 5    | 0     | 31               |
| April     | Pagi   | 85    | 2     | 3    | 1     | 10               |
| April     | Sore   | 83    | 0     | 2    | 1     | 14               |
| Mei       | Pagi   | 81    | 0     | 3    | 1     | 14               |
| Mei       | Sore   | 84    | 0     | 2    | 1     | 12               |
| Juni      | Pagi   | 77    | 0     | 3    | 0     | 1                |
| Juni      | Sore   | 73    | 0     | 1    | 1     | 24               |
| Juli      | Pagi   | 81    | 0     | 6    | 0     | 13               |
| Juli      | Sore   | 79    | 0     | 2    | 0     | 19               |
| Agustus   | Pagi   | 85    | 0     | 0    | 1     | 13               |
| Agustus   | Sore   | 85    | 0     | 0    | 1     | 14               |
| September | Pagi   | 69    | 0     | 2    | 0     | 30               |
| September | Sore   | 69    | 0     | 2    | 0     | 30               |
| Oktober   | Pagi   | 87    | 0     | 0    | 0     | 12               |
| Oktober   | Sore   | 80    | 0     | 0    | 39    | 16               |
| November  | Pagi   | 75    | 0     | 2    | 1     | 21               |
| November  | Sore   | 71    | 0     | 2    | 1     | 26               |
| Desember  | Pagi   | 69    | 0     | 0    | 0     | 30               |
| Desember  | Sore   | 69    | 0     | 0    | 0     | 30               |

*Sumber : Daftar Data Absensi Tenaga Kerja Puskesmas Padang Bulan Medan 2018.*

Pada tabel 1,2 di atas dapat di lihat bahwa terjadi perbedaan dimana dinas sore lebih rendah data kehadiran tenaga kerja dari pada dinas pagi. Hal tersebut dapat berpengaruh dengan menurunnya kinerja pegawai, maka akan berdampak buruk bagi Puskesmas, oleh karena itu Puskesmas harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah kurangnya kedisiplinan para pegawai dalam menjalani tugas dan menaati peraturan yang ada. Kedisiplinan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, begitu pentingnya kedisiplinan kerja pegawai oleh pimpinan Puskesmas Padang Bulan Medan. Sehingga terjaga nama baik Puskesmas Padang Bulan Medan, bahwa bekerja tidak secara serius dan tidak disiplin akan di perbaiki serta slogan gerakan disiplin kerja yang baik oleh pemerintahan dapat terwujud. Sehingga saya sebagai peneliti tertarik untuk meneliti "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kedisiplinan Tenaga Kerja di Wilayah Kerja Puskesmas Padang Bulan Kota Medan 2018".

## **1.2. Perumusan Masalah**

Apakah faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di wilayah kerja Puskesmas Padang Bulan Kota Medan 2018.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di wilayah kerja Puskesmas Padang Bulan Kota Medan 2018.

### **1.3.2. Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui hubungan terhadap pemberian sanksi dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di wilayah kerja Puskesmas Padang Bulan Kota Medan 2018.
2. Untuk mengetahui hubungan terhadap motivasi dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di wilayah kerja Puskesmas Padang Bulan Kota Medan 2018.
3. Untuk mengetahui hubungan terhadap kepemimpinan dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di wilayah kerja Puskesmas Padang Bulan Kota Medan 2018.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Masyarakat**

Menambah wawasan dan pengetahuan sehingga masyarakat dapat berpartisipasi dalam meningkat kualitas pelayanan menjadi lebih baik, sehingga pelayanan yang diberikan sesuai dengan harapan pengguna jasa pelayanan kesehatan.

#### **1.4.2. Bagi Tempat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk evaluasi dan pengambil kebijaksanaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas, sehingga dapat terwujudnya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya.