

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah peran penting di dalam suatu perusahaan yang memiliki fungsi dan peran penting yang meliputi semua orang anggota di dalam perusahaan. Manusia sangat berperan penting di dalam suatu perusahaan dikarenakan sumber daya manusia lah yang menjalankan serta melaksanakan organisasi di dalam suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dipertahankan serta di kelola dengan baik oleh anggota yang ada di dalam organisasi perusahaan tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia, Puskesmas yang dijalankan akan menjamin kesuksesan di masa yang akan datang serta menjamin kualitas pelayanan di dalam suatu perusahaan. Dalam suatu diterapkan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai tujuan yang di inginkan puskesmas. Puskesmas bisa berjalan lancar karena di dukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik, disiplin kerja yang baik serta memiliki budaya organisasi yang baik agar meningkatkan kesuksesan organisasi dalam puskesmas yang telah direncanakan dan dijalankan.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi mengikuti peraturan yang ada dengan senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan (Hartatik, 2014: 182). Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai) dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya (Sedarmayanti, 2007). Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk

meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai puskes (Widodo, 2010). Budaya organisasi merupakan nilai atau norma yang telah disepakati dan diikuti sejak lama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi (Sutrisno,2010).

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai di puskesmas yaitu budaya organisasi, budaya organisasi sangat penting di dalam puskesmas agar mendukung lancarnya dan suksesnya suatu permasalahan di berbagai aspek tertentu, budaya organisasi menjadi pedoman dari sebuah puskesmas bagaimana harus bekerja sama dengan baik menjalankan tugas dengan baik serta melaksanakan sistem dengan baik.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Puskesmas Pasir Sakti**

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kebidanan	17
2	Keperawatan	8
3	Kesehatan Masyarakat	5
4	Farmasi	2
5	Kesehatan Lingkungan	1
6	Gizi	1
7	Keteknisan Media	1
Total		35

*Sumber: Puskesmas Pasir Sakti, 2021*

Dengan adanya Budaya organisasi bisa membuat puskesmas seimbang dan memiliki keyakinan membuat struktur organisasi yang erat. Puskesmas Rawat Inap Pasir Sakti Lampung Timur Jl. Pasir Luhur Desa Mulyosari Kecamatan Pasir Sakti. Visi dari puskes

Rawat Inap Lampung Timur yaitu menjadikan Puskesmas sebagai pusat dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas ramah, murah guna menuju tujuan yang sehat. Misi Puskesmas Rawat Inap Pasir Sakti Lampung Timur yaitu mendorong kemandirian pada masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat, meningkatkan profesional SDM di Puskesmas Untuk peningkatan kinerja di Puskesmas Rawat Inap Pasir Sakti Lampung Timur perlu adanya disiplin kerja yang tinggi karena disiplin kerja yang rendah membuat pegawai sering tidak bekerja dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan data Rekapitulasi dapat dilihat pada tabel 1.2 pada bulan September, Oktober, November paling sedikit yang tidak hadir tanpa keterangan ada 21 hari pada September. Berdasarkan data di bawah ini dapat disimpulkan bahwa pada bulan November jumlah pegawai paling banyak tidak hadir tanpa keterangan yaitu 35 hari dalam hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai rendah.

**Tabel 1.2**  
**Data Rekapitulasi Puskesmas Pasir Sakti Tahun 2021**

<b>No</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Tanpa Keterangan</b>
1	35	September	910	21
2	35	Oktober	875	28
3	35	November	910	35

*Sumber : Puskesmas Pasir Sakti, 2021*

Berdasarkan Hasil Pengamatan yang saya teliti permasalahan yang terjadi di Puskesmas Pasir Sakti adalah kurangnya disiplin kerja yang menyebabkan pegawai banyak telat untuk datang di tempat kerja sehingga menyebabkan budaya organisasi di puskesmas tersebut tidak berjalan dengan baik.

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja Pegawai Puskesmas Pasir Sakti**  
**Lampung Timur Tahun 2020**

NO	Perilaku Kerja	Hasil Cakupan	Tingkat Kinerja	KET
1	Orientasi Pelayanan	80,62	Baik	Baik >91%
5	Kepemimpinan	87,54	Cukup	
3	Kerjasama	90,14	Baik	
4	Disiplin	53,49	Kurang	
5	Tanggung jawab	100	Baik	
6	Kejujuran	92,80	Baik	
<b>Rata-Rata Kinerja</b>		84,10	Cukup	Cukup > 81-90%
				Kurang <80%

*Sumber : Puskesmas Pasir Sakti, 2021*

Dalam menghasilkan kinerja yang baik optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi di puskesmas dapat tercapai. Dengan adanya kesadaran dan kemauan dari masing-masing pegawai untuk menaati peraturan yang ada akan lebih mudah dalam pencapaian tujuan organisasi

Hasibuan (2007). Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam organisasi puskesmas. Fenomena yang ada di Puskesmas Pasir Sakti tentang kedisiplinan pegawai kurang baik sehingga menyebabkan budaya organisasi tidak berjalan lancar. Sehingga tidak dapat mendorong tercapainya tujuan budaya organisasi di puskesmas. Penelitian ini dilakukan oleh Astutik (2016). Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka saya tertarik untuk memikirkan ulang sehingga penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PASIR SAKTI**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka dapat ditentukan rumusan masalah dari penelitian ini yaitu

1. Apakah Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Pasir Sakti?
2. Apakah Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas pasir Puskesmas Pasir Sakti?
3. Apakah Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasir Sakti?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Pasir Sakti

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasir Sakti.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang Lingkup Tempat Penelitian ini adalah JL.Pasir Luhur Desa Mulyosari Kec.Pasir Sakti Lampung Timur.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan dalam penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dimulai bulan November 2021 sampai dengan April 2022.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Disiplin Kerja,Budaya Organisasi,dan Kinerja Pegawai.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas,maka tujuan dari penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Pasir Sakti
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di puskes Pasir Sakti.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pasir Sakti

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Menambah wawasan ilmu dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam Bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan Kinerjjjaa pegaawai

### **1.5.2 Bagi Institusi**

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan dan refrensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

### **1.5.3 Bagi Perusahaan**

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan informasi bagi puskesmas dalam menyikapi masalah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun Sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi mengenai jenis penelitian, jenis dan sumber data populasi dan sampel, metode analisis dan variabel.

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

Dalam bab ini hasil dan pembahasan yang dilakukan peneliti menjelaskan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pasir Sakti.

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

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan Pembahasan.