

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, di mana di tandai dengan perubahan yang sangat cepat dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi di harapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradapan sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya. (Agung prihantoro,S.E.,M.M)

Masalah kinerja merupakan masalah penting. Oleh sebab itu di perlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarluaskan. Salah satu hambatan ptensial yang akan di hadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang Oproduktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya. Di sini peran manajer menjadi menentukan sebagai masyarakat utama keberhasilan upaya kinerja karyawan yaitu dukungan dan komitmen terhadap upaya-upaya tersebut secara konsisten (Anwar, 2006).

Menurut (cristian dan maren 2010) Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari

karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi Hal ini di tandai oleh 3 hal yaitu:

1. penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha sungguh–sungguh atas nama organisasi
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi menyatakan bahwa apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan Kepuasan Kerja akan turun secara dramatis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. . (Handoko 2005)

Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan disiplin diri karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai menurut (G.R. Terry). Di samping hal tersebut tidak semua pegawai bersedia melaksanakan tugas yang di berikan. Hal ini perlu adanya bimbingan yang terus menerus dari pimpinan. (Alex S. Nitisemito) mengatakan bahwa: Apabila organisasi tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya tidak akan

dilaksanakan sepenuh hati atau mungkin di laksanakan tetapi tidak sesuai dengan rencana yang di inginkan.

Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas, proses menuju kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia, dalam mewujudkan hak dan kewajiban berarti adanya kepatuhan atau ketaatan terhadap kesepakatan bersama adanya pengendalian diri yang merupakan hakikat dari disiplin. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perseorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan prilaku pada realisasi yang harmonis dari tujuan-tujuan yang di inginkannya. Jadi salah satu fator yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kedisiplinan karyawan (moekijat)

Gaya kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi (Sudarmanto (2009). (Armstrong (2003) mengutarakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semakin kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Anoraga (dalam Sutrisno, 2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Komitmen organisasional dapat ditinjau berdasarkan karakteristik individual setiap karyawan. Karakteristik individual ini meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pengalaman kerja. menunjukkan bahwa komitmen untuk bekerja, komitmen terhadap rekan kerja dan komitmen organisasional mempunyai hubungan

dengan kinerja karyawan. Ketika ketiga komitmen itu mempunyai nilai yang tinggi, kinerja karyawan juga mempunyai nilai yang tinggi (Stephen L. Fink dalam Sutanto 2015)

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

fenomena yang terjadi dalam pelayanan kesehatan di lingkup Puskesmas. Pusat kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan bagi masyarakat karena cukup efektif membantu masyarakat dalam memberikan pertolongan pertama dengan standar pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang dikenal murah seharusnya menjadikan Puskesmas sebagai tempat pelayanan kesehatan utama bagi masyarakat, namun pada kenyataannya banyak masyarakat yang lebih memilih pelayanan kesehatan pada dokter praktek swasta atau petugas kesehatan praktek lainnya.

Kondisi ini didasari oleh persepsi awal yang negatif dari masyarakat terhadap pelayanan Puskesmas, misalnya anggapan bahwa mutu pelayanan yang terkesan seadanya, artinya Puskesmas tidak cukup memadai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik dilihat dari sarana dan prasarananya maupun dari tenaga medis atau anggaran yang digunakan untuk menunjang kegiatannya sehari-hari. Sehingga banyak sekali pelayanan yang diberikan kepada masyarakat itu tidak sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP) yang telah ditetapkan. Misalnya: sikap tidak disiplin petugas medis pada unit pelayanan puskesmas yang dikeluhkan masyarakat. Mereka selalu diperlakukan kurang baik oleh para petugas medis yang dinilai cenderung arogan, berdalih terbatasnya persediaan obat-obatan pada puskesmas telah menyebabkan banyak diantara pasien terpaksa membeli obat pada apotik. Di samping itu, ketika membawa salah seorang warga yang jatuh sakit saat mengikuti kegiatan perkampungan pemuda, kemudian warga yang lain

mengantarnya ke Puskesmas Peudada, pasien itu tidak dilayani dengan baik bahkan mereka (perawat) mengaku telah kehabisan stok obat. Hal tersebut, tentu telah merusak citra Puskesmas sebagai pemberi layanan kesehatan kepada masyarakat yang dianggap dapat membantu dalam memberikan pertolongan pertama yang sesuai dengan standar pelayanan kesehatan. Selain itu, tidak berjalannya tugas edukatif di Puskesmas yang berkaitan dengan penyuluhan kesehatan yang sekaligus berkaitan dengan tugas promotif. Menurut masyarakat, petugas puskesmas sangat jarang berkunjung, walaupun ada, yaitu ketika keluarga mempunyai masalah kesehatan seperti anggota keluarga mengalami gizi buruk atau penderita TB.

Berarti tugas ini lebih untuk memberikan laporan dan kuratif dibanding upaya promotif. Kemudian, perawat puskesmas biasanya aktif dalam BP, puskesmas keliling, dan puskesmas pembantu. Jelas dalam tugas tersebut, perawat melakukan pemeriksaan pasien, mendiagnosa pasien, melakukan pengobatan pada pasien dengan membuat resep pada pasien. Namun, ketika melakukan tugas tersebut tidak ada supervisi dari siapapun, khususnya penanggung jawab dalam tindakan pengobatan/medis. Tenaga perawat seolah-olah tidak menghargai kegiatan-kegiatan formalnya sendiri, karena mungkin tugas kuratif lebih penting.

Hal ini berdampak kepada status kesehatan masyarakat, status gizi, penyakit infeksi menular dan mungkin upaya kesehatan ibu dan anak tidak mendapatkan porsi yang sesuai sehingga berdampak pada kondisi kesehatan masyarakat. Kalau memang tugas tenaga kesehatan di Puskesmas lebih banyak ke arah kuratif, maka Puskesmas menjadi unit dari pelayanan Rumah sakit karena Rumah Sakit akan memiliki banyak sumber daya manusia dan fasilitas medis. Tapi kalau Puskesmas ini menjadi lebih dominan dalam tugas promotif dan preventif maka tugas eksekutif bagi perawat haruslah digiatkan, dan puskesmas menjadi bagian dari unit Dinas kesehatan, atau bagian tersendiri yang memiliki otonomi yang kuat dalam mengatur program-programnya, sedangkan Dinas kesehatan hanya sebagai regulator, pemberi dana dan pengadaan petugas, untuk pelayanan kesehatan masyarakat diberikan kepada

Puskesmas, atau pelayanan kesehatan dapat ditenderkan kepada pihak swasta. Tidak hanya hal-hal yang telah diungkapkan di atas, lebih dari itu, masih ada permasalahan yang muncul di lingkup puskesmas, misalnya: Jam kerja Puskesmas yang sangat singkat hanya sampai jam 14.00 WIB, kemampuan keuangan daerah yang terbatas, puskesmas yang kurang memiliki otoritas untuk memanfaatkan peluang yang ada, puskesmas belum terbiasa mengelola kegiatannya secara mandiri, serta kurangnya kesejahteraan karyawan yang berpengaruh terhadap motivasi dalam melaksanakan tugas di puskesmas, Faktor-Faktor Penghambat Pelayanan Puskesmas Dalam realitanya pelayanan Puskesmas sekarang banyak memiliki masalah - masalah. Adapun masalah-masalah yang telah diungkapkan di atas itu diakibatkan oleh faktor-faktor sebagai berikut: (*Tjiptoherijanto dan Said Zainal Abidin*) Faktor Internal. Pelaksanaan tidak berjalan sehingga kegiatan berjalan apa adanya sesuai kebiasaan yang dianggap 'baik/sudah biasa'. Manajemen Pelaksanaan manajemen merupakan hal penting yang menentukan dalam mencapai tujuan yang efisien dan efektif dari tujuan Puskesmas. Dimana fungsi manajemen itu untuk perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan.

Saya ingin mereplikasi Peneliti Terdahulu *Rizki Ramadhina (2018)* meneliti Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (survey: Pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta) peneliti terdahulu memakai 4 variabel yaitu:

Kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, Motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, Komitmen Organisasional mempengaruhi pada kinerja karyawan.

penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali hasil penelitian terdahulu yang berbeda. Brevy nugroho (2018) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Penelitian Suwati)

menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari, sedangkan Nurdiana (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Istiani (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nurdiana (2017) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Triyanto dkk (2016) Dari hasil pengujian hipotesis dan analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, terbukti bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan, Prasetyo (2015) Hasil analisis menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Saya ingin mereplikasi hasil peneliti terdahulu *Rizki Ramadhina (2018)* di karenakan adanya perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang tidak konsisten dan masih saling bertentangan mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul:

“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEUANGAN (studi kasus : puskesmas Bandar Lampung)”

Adapun perbedaan antara peneliti terdahulu yaitu :

Penulis menambahkan 1 variabel yaitu DISIPLIN, alasan penulis menambahkan variabel di karenakan variabel DISIPLIN berpengaruh dengan variabel sebelumnya, variabel DISIPLIN di ambil dari penulis melakukan penelitian terhadap karyawan bagian keuangan di puskesmas seluruh bandar lampung,

Alasan penulis melakukan penelitian di Puskesmas seluruh Bandar Lampung karena lokasi penelitian merupakan daerah tempat tinggal penulis sehingga mempermudah

penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan selama proses penelitian dan masalah yang akan diteliti ada ditempat tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

1. Berdasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada Puskesmas Bandar Lampung?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada Puskesmas Bandar Lampung?
4. Apakah disiplin berpengaruh terhadap p kinerja karyawan bagian keuangan pada Puskesmas Bandar Lampung?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada Puskesmas Bandar Lampung?
6. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada Puskesmas Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Berdasarkan perumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:
2. Untuk membuktikan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada Puskesmas Bandar Lampung
3. Untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada Puskesmas Bandar Lampung
4. Untuk membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada Puskesmas Bandar Lampung.

5. Untuk membuktikan adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada Puskesmas Bandar Lampung
6. Untuk membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian Keuangan pada Puskesmas Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan karena diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang berkaitan, antara lain:

- Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pemahaman terhadap penulis terkait dengan permasalahan mengenai kompensasi, motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian keuangan.
- Bagi Puskesmas Bandar Lampung
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan solusi terkait dengan permasalahan mengenai kompensasi, motivasi, disiplin gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian keuangan.
- Bagi Akademisi dan Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi maupun sebagai pembanding dalam melakukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan permasalahan mengenai kompensasi, motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan khususnya bagian keuangan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas landasan teori, beberapa referensi mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta metode pengumpulan data yang digunakan.

BAB IV: DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang analisis data, temuan empiris yang diperoleh dalam penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi hasil kesimpulan dari penelitian, keterbatasan penelitian yang dilakukan, serta saran yang berkaitan dengan kesimpulan yang diperoleh.