

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan kesehatan sebagai salah satu pembangunan dalam upaya pembangunan nasional dalam rangka tercapainya kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan berbagai upaya dalam pengelolaan sumber daya pemerintah maupun masyarakat sehingga dapat disediakan pelayanan kesehatan yang efisien, bermutu dan terjangkau. Hal ini perlu didukung dengan komitmen yang tinggi terhadap kemauan, etika dan dilaksanakan dengan semangat pemberdayaan yang tinggi, dengan prioritas kepada upaya kesehatan dan pengendalian penyakit disamping penyembuhan dan pemulihan (Febri, 2016).

Pelayanan kesehatan pada masa kini sudah merupakan industri jasa kesehatan utama di mana setiap rumah sakit atau puskesmas bertanggung jawab terhadap penerima jasa pelayanan kesehatan. Keberadaan dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan ditentukan oleh nilai-nilai dan harapan dari penerima jasa pelayanan tersebut. Di samping itu, penekanan pelayanan kepada kualitas yang tinggi tersebut harus dapat dicapai dengan biaya yang dapat dipertanggung-jawabkan. Dengan demikian, semua pemberi pelayanan ditekan untuk menurunkan biaya pelayanan namun kualitas pelayanan dan kepuasan klien sebagai konsumen masih tetap menjadi tolak ukur pelayanan kesehatan yang diberikan (Nurachmah, 2011). Saat ini setiap perusahaan khususnya rumah sakit dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif.

Setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal dengan pengorbanan tertentu. Tujuan ini dimaksudkan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan seluruh pegawai. Maka perusahaan menetapkan pegawainya pada posisi masing-masing berdasarkan keahliannya dan statusnya berdasarkan tingkatan/jabatan pada masing-masing pegawai yang terdiri dari pegawai tetap atau pegawai kontrak sesuai dengan masa kerja, pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk disiplin mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mengerjakan tugas pada tepat waktu serta berorientasi pada target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015,p:67) mengemukakan bahwa”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Kinerja merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi pegawai merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dilakukan. Kinerja pegawai yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Kinerja yang terjadi pada UPT Puskesmas Pardasuka yaitu mengenai ketepatan waktu yaitu mengenai keterlambatan hadirnya dokter dan perawat serta kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

menjadi perhatian yang tinggi karena dapat menurunkan kinerja perusahaan tersebut. Hal tersebut dikarenakan UPT Puskesmas Pardasuka memiliki banyak pasien sedangkan jumlah dokter yang ada tidak banyak sehingga jika pasien sudah menunggu dari pagi sedangkan dokternya datang pada waktu siang, sehingga menimbulkan kekecewaan karena pelayanan yang diberikan oleh UPT Puskesmas Pardasuka kurang maksimal. Jika hal ini tidak langsung ditanggapi maka UPT Puskesmas Pardasuka tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

UPT Puskesmas Pardasuka bertempat di JL. Kesehatan No.1 pardasuka kecamatan Pardasuka kabupaten Pringsweu merupakan salah satu puskesmas yang beroperasi didaerah Pringsweu yang telah memiliki 32 pegawai dan karyawan pada masing–masing posisi/jabatan yang di tempatnya. Adapun Data posisi pegawai pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsweu dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsweu**  
**Pada Tahun 2017**

No	Posisi/Jabatan	Jumlah
1	Kepala UPT Puskesmas	1
2	Tata Usaha	4
3	Dokter	4
4	Dokter Gigi	3
5	Apoteker	5
6	Perawat	7
7	Bidan	4
8	Ahli gizi/Analis Kesehatan	4
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>

Sumber : UPT Puskesmas Pardasuka Pringsweu tahun 2017

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah pegawai yang bekerja pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsweu yang berjumlah 32 pegawai yang terbagi

dalam beberapa posisi/jabatan yang ditepatinya. Dalam mnjalankan aktifitasnya terdapat masalah kinerja pegawai yang dihadapi oleh UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu sepanjang tahun 2016, hal tersebut dapat dilihat pada tabel kinerja yang mengacu pada standar kerja yang telah diterapkan oleh UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan oleh UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai**

<b>Nilai</b>	<b>Huruf Mutu</b>	<b>Keterangan</b>
86 – 100	A	Sangat Baik (SB)
76 – 85	B	Baik (B)
66 – 75	C	Cukup Baik (CB)
50 – 65	D	Kurang Baik (KB)

*Sumber : UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu 2017*

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat standar kriteria penilaian kinerja pegawai yang telah ditetapkan oleh UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu yang dilihat dari akumulasi dari setiap indikator yang telah ditetapkan UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu**  
**Tahun 2016**

<b>A. Perilaku Kerja</b>	<b>Bobot (%)</b>	<b>Nilai Capai</b>	<b>Skor</b>
1. Disiplin	20	65	13
2. Tanggung jawab	15	70	10,5
3. Kerjasama	15	65	9,75
4. Kejujuran	15	68	10,2
5. Kualitas Kerja (yang dilihat dari hasil kerja yang dicapai)	20	60	12
6. Kuantitas Kerja (yang dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam satu waktu)	15	70	10,5
<b>Jumlah</b>		<b>66 (Cukup Baik)</b>	

*Sumber : UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu,2017*

Berdasarkan data hasil kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu yang dilihat dari keseluruhan pegawai yang bekerja pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu dengan beberapa indikator pengukur kinerja pegawai yang telah ditetapkan oleh UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu sepanjang tahun 2016 yang mendapatkan jumlah skor 66 masuk kedalam katagori cukup baik, sehingga masih banyak kekurangan karena seharusnya pelayanan (kinerja) UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu harus lebih baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil indikator – indikator kinerja pegawai dari seluruh pegawai yang bekerja pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

Menurut Rivai dan Basri (2015) adaapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: pengawasan komitmen organisasional, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), inisiatif serta kepuasan kerja. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor pengawasan dan disiplin kerja sebagai variable yang akan diteliti dikarenakan pengawasan yang berkaitan dengan fungsi kontroling, bagaimana atasan dalam mengawasan kerja bawahannya. Serta disiplin kerja erat kaitannya dengan kedisipinan para pegawai.

Faktor utama yang menjai perhatian peneliti yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan. Pengawasan yang baik sangat diperlukan sebagai proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Menurut Dale dalam Wibowo (2015,p.224) pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan atasan dalam mengamati, menilai dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang dilakukan. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan.

Pengawasan yang dilakukan oleh UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu adalah dengan cara melakukan tindakan yaitu dengan mengawasi seluruh pegawai – pegawainya yaitu dengan cara absensi yang dilakukan dengan model absensi yang menggunakan sidik jari, memasang CCTV disetiap ruangan untuk memonitori dan mengontrrol kerja yang dilakukan oleh pegawai pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu dan mengadakan evaluasi kerja agar dapat mengawasi kinerja pegawai secara langsung. Terdapat 2 metode pengawasan yang dilakukan oleh UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Dalam hal pengawasan langsung, atasan meninjau langsung penyelesaian tugas – tugas yang dikerjakan oleh UPT Puskesmas Pardasuka

Pringsewu. Sedangkan dalam system pengawasan tidak langsung, atasan mengawasi kinerja – kinerja pegawainya dengan mengontrol CCTV yang ada pada perusahaan tersebut serta melihat laporan absensi pegawai yang ada pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor internal pegawai yang didalamnya terdapat disiplin kerja. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam disiplin kerja diperlukan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan sebagai pedoman bagi pegawai untuk mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku pegawai dengan memberikan sanksi kepada para pelanggarnya. Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2010) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu yang tidak baik terhadap kelompok.

Sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja dalam peraturan perundang-undangan dimana didalamnya telah diatur tentang kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh atau dilarang. Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan dalam suatu instansi sangatlah dibutuhkan dalam peningkatan kinerja.

**Tabel 1.4**  
**Absensi UPT Puskesmas Pardasuka, 2016**

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai (Alpha)
Januari	32	3
Februari	32	4
Maret	32	4
April	32	2
Mei	32	5
Juni	32	3
Juli	32	6
Agustus	32	6
September	32	5
Oktober	32	7
November	32	7
Desember	32	10
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>

*Sumber : UPT Puskesmas Pardasuka, 2017*

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan tingkat absensi dari bulan januari hingga desember 2016 terus berfluktuasi dan jumlah tingkat absensi tertinggi UPT Puskesmas cukup tinggi yaitu sebanyak 62 pegawai. Disiplin yang buruk dapat mengurangi kinerja pegawai untuk itu harus segera ditindak lanjuti.

Berdasarkan pertimbangan dari beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SIPIL PADA UPT PUSKESMAS PARDASUKA PRINGSEWU”**.



## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai sipil pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sipil pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sipil pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2017 sampai bulan Februari 2018.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu**

Ruang lingkup ilmu : pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai sipil sipil pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sipil pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sipil pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

### **1.5 Manfaat penelitian**

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat serta sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan pengawasan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir, hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

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

Pada bab ini berisikan tentang penyajian data, analisis data, penyajian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

