

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia memiliki peran penting dalam perencanaan, pengubah dan pengendalian sumber daya dalam sebuah organisasi pemerintahan maupun swasta. Peran penting sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan membutuhkan sistem manajemen pemerintahan yang mempunyai andil besar dalam mencapai tujuan dan cita-cita dalam pelayanan masyarakat. Menurut Sutrisno dan Edy (2017), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya dalam mencapai suatu tujuan.

Puskesmas adalah unit organisasi fungsional dibidang pelayanan kesehatan dasar, yang berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan bagi masyarakat secara menyeluruh dan terpadu, sebagaimana sesuai dengan konsep bahwa puskesmas bertanggung jawab atas wilayah kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan. Puskesmas sebagai pembangunan kesehatan nasional yakni meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat, melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan baik dalam bentuk barang maupun jasa. Puskesmas sebagai jasa pelayanan masyarakat harus memiliki sistem manajemen yang efektif. Terciptanya kualitas pelayanan tentunya

akan menciptakan kepuasan terhadap pengguna layanan. Menurut Gurning dan Pramita (2018), kualitas layanan ini pada akhirnya dapat memberikan beberapa manfaat di antaranya terjalinnya hubungan yang harmonis antara penyedia barang dan jasa dengan pelanggan, memberikan dasar yang baik bagi terciptanya loyalitas pelanggan dan membentuk suatu rekomendasi dari mulut ke mulut (*word of mouth*) yang menguntungkan bagi penyedia jasa.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi pelayanan pada suatu organisasi yakni faktor internal dan faktor eksternal. Sebagaimana pada umumnya pengaruh yang kuat berada pada faktor eksternal, karena faktor eksternal lebih dominan dipengaruhi oleh tuntutan pelayanan yang dinamis dan tidak dapat diprediksi.

Adapun faktor internal yang mempengaruhi pelayanan terdapat pada aspek kondisi sumber daya manusia, diantaranya motivasi atau dorongan kerja dan disiplin kerja yang didukung oleh kepemimpinan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi, disiplin kerja dari sendiri dan struktur kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan, dengan demikian kinerja karyawan akan lebih baik dan maksimal dalam melakukan pelayanan.

Motivasi dapat merubah perilaku manusia agar lebih giat dalam bekerja dan antusias dalam mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang optimal. Menurut Sedarmayanti (2011) motivasi adalah kesiediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang profesional serta kedisiplinan yang tinggi sehingga diharapkan dapat tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014).

Faktor internal yang mempengaruhi pelayanan sangat ditentukan oleh pemegang jabatan tertinggi struktur sebuah organisasi, yakni seorang pemimpin. Jabatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi sangat krusial, karena dengan keberagaman karakter seorang pemimpin mampu mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (2009) dalam Ibnu dan Ely (2021), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Jadi seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi setiap anggota organisasi.

Motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan merupakan tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Rozalia, *at al* (2015) dan Isvandiari (2018). Penelitian Rozalia, *at al* (2015), menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam uji parsial maupun uji simultan. Penelitian Isvandiari (2018), menjelaskan bahwa

kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, hasil observasi yang di dapatkan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan kepala Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan, dalam hal ini pimpinan Puskesmas memberikan motivasi kerja secara langsung kepada karyawan baik berupa reward atau hadiah kepada karyawan yang berhasil mencapai program, atau karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Selain itu juga, adapun disiplin kerja yang ditegaskan berupa sanksi secara langsung kepada para karyawan yang melanggar aturan, seperti tidak hadir di setiap hari kerja atau sering datang terlambat pada setiap apel pagi. Disamping itu juga peran kepemimpinan menjadi suatu hal tidak dapat dipisahkan, dalam hal ini pemimpin atau kepala Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan selalu berperan aktif dalam memberikan arahan maupun bimbingan secara langsung kepada para karyawan.

Berdasarkan uraian dan kondisi di atas maka peneliti mencoba untuk mengkaji dan memperdalam penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan ?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diterima, menambah wawasan dan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal ini pengetahuan mengenai

pengetahuan mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Soasio Kota Tidore Kepulauan. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait pemberian motivasi, penerapan kedisiplinan dan perbaikan kepemimpinan dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan teori yang diperoleh kedalam praktik yang sesungguhnya, sehingga diharapkan dapat memberikan pandangan dalam memaksimalkan kinerja demi mencapai tujuan organisasi bersama.