

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi sangat dibutuhkan sebagai salah satu modal utama dalam kelancaran, merencanakan, mengorganisir suatu instansi untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati. Untuk kedisiplinan kerja pegawai semakin teratur dibutuhkan sistem perekrutan agar instansi tersebut memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan SDM dan pencapaian tujuan. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain, kurangnya motivasi kerja, kurangnya kompensasi yang diberikan, lingkungan kerja, kurangnya komunikasi, dan kepuasan kerja. Faktor terhadap disiplin kerja juga bergantung fakta yang sebenarnya atau fakta yang terjadi dilapangan pekerjaan bergantung pada bagaimana factor itu berpengaruh secara dominan atau tidak dominan.

Seorang pegawai memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang mana tingkatan disiplin kerja tersebut mempengaruhi jalan keberlangsungan instansi. Disiplin kerja yang baik akan berdampak baik pula terhadap perkembangan kegiatan dalam suatu instansi. Disiplin Kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku. Untuk menjamin semua tugas dapat terlaksana dengan baik di perlukan kesadaran dan kemampuan yang maksimal dari setiap individu. Tanpa kedisiplinan, tujuan yang hendak dicapai akan sulit terealisasi serta akan timbul banyak hal yang menghalangi tercapainya tujuan instansi.

Menurut Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 adalah seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan izin untuk melakukan tindakan atau upaya kesehatan serta bersedia mengabdikan diri kepada masyarakat pada bidang kesehatan (Indonesia, 2009) (Indonesia, 2014b). Sedangkan berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 menyebutkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja berdasarkan standar ketenagaan di Puskesmas minimal memiliki 9 jenis tenaga kesehatan (Kemenkes Republik Indonesia, 2014).

Dengan disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku baik itu tertulis maupun tidak tertulis akan ada dampak positif yang diterima oleh puskesmas, tingkat kehadiran merupakan yang harus di utamakan karena semakin baik tingkat kehadiran yang dimiliki para pegawai puskesmas maka semakin baik kinerja yang diberikan. Pada tabel 1.1 berikut ini adalah Rekapitulasi daftar kehadiran di Puskesmas Blega Bangkalan pada Bulan Agustus-November, yaitu:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Daftar Kehadiran

No.	Jabatan	Jumlah Kehadiran 2021			
		Agustus	September	Oktober	November
01	Kepala Puskesmas Blega	24	26	25	25
02	Perawat MADYA	24	26	24	25
03	Ka Sub Bag Tata Usaha	24	26	24	25
04	Dokter Umum	24	26	25	25
05	Perawat MADYA/Koord BP	24	26	25	25
06	Dokter Gigi MADYA	24	26	25	25
07	Bidan Ahli MADYA di Poned	23	26	25	23
08	Staf di Gudang Obat	24	25	25	25
09	Perawat Penyelia di Puskesmas	22	23	23	25
10	Perawat Pertama/Koord UGD	24	26	24	25
11	Perawat Pelaksana Lanjutan di Rawat Inap	24	26	25	25
12	Perawat Pelaksana Lanjutan di Rawat Inap	24	26	25	25
13	Bidan Pelaksana Lanjutan di Pustu/Bendahara JKN	24	26	25	25
14	Bidan Laksana Lanjutan/Koord KIA	24	26	24	25
15	Staf TU/Bendahara Bok	24	26	24	25
16	Staf TU/ Bendahara Pengeluaran	24	26	24	25
17	Pengelola Pelayanan Kesehatan/Promkes	24	24	23	25
18	Perawat Pertama di rawat Inap	24	26	25	25
19	Perawat Pertama di Polindes	22	25	23	25
20	Bidan Pelaksana lanjutan di Polindes	22	25	24	23
21	Asisten Apoteker Pelaksana Lanjutan	23	24	24	24
22	Perawat Pelaksana Lanjutan di Rawat Inap	24	26	25	24
23	Bidan Pelaksana lanjutan di Polindes	24	26	25	24
24	Bidan Pelaksana lanjutan di Poli MTBS	22	24	23	24
25	Refraksionis Optisi Pelaksana Lanjutan di Poli Mata	23	25	24	25
26	Perawat Pelaksana Lanjutan di Rawat Inap/Koord Kesling	23	26	25	25
27	Perawat Pelaksana Lanjutan Koord UKS	22	26	25	25
28	Bidan Pelaksana Lanjutan di Polindes	22	23	23	25
29	Perawat Pelaksana Lanjutan di P2M	23	25	23	24
30	Perawat Pelaksana Lanjutan di UGD	22	23	23	24

31	Perawat Gigi Pelaksana Lanjutan di Poli Gigi	24	25	25	25
32	Apoteker	22	24	22	23
33	Staf di Ruang Ioket	23	25	24	23
34	Staf Tata Usaha	24	26	25	25
35	Bidan Pelaksana Lanjutan di Pustu	24	26	25	25
36	Bidan Pelaksana Lanjutan di Polindes	23	26	24	25
37	Pranata Lab.Kes. Pelaksana	24	26	25	25
38	Bidan Pelaksana di Polindes	23	26	24	25
39	Nutrisionis Terampil/Koord Gizi	24	26	25	25
40	Perawat di Program Imunisasi	24	26	25	25
41	Perawat di Program di Pronalis	24	26	25	24
42	Staf di P2M	24	26	25	25
43	Staf di Ruang Inap	24	26	25	25
44	Perawat Terampil di UGD	24	25	25	25
45	Perawat Terampil/PJ P2M	24	26	24	25
46	Bidan di Polindes	23	25	24	25
47	Bidan di Polindes	23	26	24	23
48	Bidan di Polindes	22	25	25	24

Sumber : Diperoleh di Puskesmas Blega Bangkalan (2021)

Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang pegawai, yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan Perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan, dan taat terhadap peraturan lainnya. Pada penelitian ini penulis memutuskan faktor pengaruh pada variable kompensasi dan variable motivasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu instansi. Saat ini kompensasi digunakan sebagai biaya hidup para pegawai yang dimana untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, yang dimana semakin banyak kompensasi yang diberikan semakin besar sikap disiplin kerja para pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya di lapangan pekerjaan.

Malayu S.P Hasibuan (2012:46) menyatakan bahwa "Kompensasi adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi". Sedangkan menurut Kadarisman (2014:7) "Kompensasi disini merupakan segala sesuatu yang dikonstruksikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat financial maupun non-finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan organisasi memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan pegawai

Bukan hanya kompensasi saja yang diperlukan agar pegawai bisa semakin disiplin kerja untuk kehadirannya saat bertugas melainkan diperlukannya motivasi sebagai faktor pendukung agar pegawai dapat memiliki motivasi yang cukup agar memiliki rasa semangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya saat ada di lapangan pekerjaan. Rendahnya motivasi mengakibatkan hal buruk juga kepada pegawai dan institusi, maka hal itu di pastikan para karyawan selalu diberikan motivasi yang cukup agar tidak terjadinya kejenuhan dalam bertugas. Menurut Edy Sutrisno (2016:128) menyebutkan bahwa motivasi adalah "Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal". Pengertian motivasi menurut George R Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah "keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan." Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi.

Tabel 1.2. Struktur Kompensasi

No	Nama	Gol	Jumlah Bersih
01	Vivin Sufianti S.ST	III B	3.705.000
02	H. Agus Salim Burhanuddi, S.Ke.Ns	IV A	5.130.700
03	Sariful Laily S.Sos	III D	4.995.600
04	De. Moslihin	PTT	4.776.800
05	Hj. Sudarsih S.Kep.Ns	IV B	5.371.200
06	Drg. Siti Safitri Mulita	IV A	4.702.500
07	Hj. Hoszaimah S.ST	IV A	4.810.400
08	Djuariyah S.Sos	III D	4.324.700
09	Hj. Siti Maryam S.Sos	III D	4.111.700
10	Moh. Hasan Busri	III D	4.146.700
11	Ik Sriyanto, S.Kep.Ns	III D	4.648.400
12	Nur Aisiyati Qoriah S.Kep.Ns	III C	4.397.000

13	Lailiyatus Sholihah, A..Md Kep	III C	4.146.700
14	Nia Kumiasih S.St	III C	4.253.100
15	Sri Anita Kusuma S.Tr.Keb	III C	4.495.500
16	H.Rohim Mariyadi S.E	III C	3.974.400
17	Hannani Jumiat S.E	III C	3.735.500
18	Nurlita Safitri, SKM	III C	3.867.500
19	Musyarrofah S.Kep.Ns	III C	4.609.200
20	Siti Aisiyah S.Kep.Ns	III C	4.609.200
21	Yuniar Ihdarrozy A.Md.Keb	III C	3.992.600
22	Laili Agustini A.Md.Keb	III B	3.545.200
23	Kariati Lestari,A.Md.Farmasi	III B	4.396.500
24	Iin SriyantoA.Md.Kep	III B	3.545.200
25	Siti AsiyaA,Md.Keb	III B	3.992.600
26	Eko Widyastuti, A.Md.Keb	III B	3.349.700
27	Siti Farah Indri A,Md	III B	3.859.300
28	Sri Kusmiati,S.Kepp.Ns	III B	4.052.000
29	Astutik Sauri A.Md.Kep	III B	3.556.900
30	Nurita Anggraeni Amd.Keb	III B	3.097.700
31	Mujianto, A.Md.Kep	III B	3.556.500
32	Heni Triwahyuni, A.Md.Kep	III B	3.079.700
33	Eva Uswatun Hasanah A, Md.Kes.Gi	III B	3.679.300
34	Angga Wahyu Hidayat,S.Farm.Apt	III B	2.779.200
35	Suaidi,S.Sos	III B	3.112.500
36	Hardayani,S.Sos	III B	3.670.800
37	Wardiah. A.Md.Kep	III B	3.775.900
38	Eli Riyan,A.Md.Kep	III B	3.636.200
39	Ajhuri Es Syarofiy,A.Md.Ak	III B	3.709.500
40	Ulfatul Zuhror,A,Md,Keb	III B	3.709.500
41	Wahyu Sulistyawati,A,Md,Gz	III A	3.616.000
42	Tri Puji Agus Wijaya, S.Kep.Ns	III A	3.148.700
43	Abidah Rahmi Hilmy, S.Kep. Ns	II D	2.602.900
44	Musarofah	II D	3.612.400
45	Lailatul Fitria	II D	3.657.600
46	Nur Khotijah A.Md.Kep	II D	3.717.000
47	Uswatun Hasanah. A.Md.Kep	II D	3.108.000
48	Widya Cholifatulillah, A.Md.Keb	II C	3.022.600

Sumber : Diperoleh di Puskesmas Blega Bangkalan (2021)

Peningkatan motivasi kerja para pegawai dapat berdampak positif bagi instansi karena semakin bagus motivasi instansi juga mendapatkan kualitas kinerja dan disiplin kerja yang berkualitas, dan hal ini institusi tentu bukan hanya disiplin kerja saja yang meningkat adapun

kinerja para pegawai juga meningkat dalam melakukan pelayanan di puskesmas Blega di Bangkalan. Agar pegawai di Puskesmas Blega dapat melakukan pelayanan yang baik dan prima tentu diperlukan motivasi yang kuat dari Manajemen SDM yang baik, di dalam suatu institusi pasti tidak selalu mengalami peningkatan melainkan pasti adanya penurunan, faktor-faktor penyebabnya kurangnya motivasi dan kurangnya upah (kompensasi) yang diberikan oleh institusi, kepuasan kerja para pegawai tentu tidak terpenuhi dan maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas mengacu pada penelitian terdahulu serta ditinjau dari hasil pengamatan langsung oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja para pegawai di Puskesmas Blega di Kabupaten Bangkalan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Blega di Kabupaten Bangkalan?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Blega di Kabupaten Bangkalan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan yang telah diurai, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Blega di Kabupaten Bangkalan
- 2) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Blega di Kabupaten Bangkalan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagi Penulis
 - a. Memperdalam ilmu yang diperoleh secara teori
 - b. Dapat mengaplikasikan teori yang di pelajari dalam perkuliahan ke dunia kerja
 - c. Mendapatkan wawasan yang lebih dan baru unruk mendapatkan pengalaman dan pemahaman penulis dalam melakukan penelitian
- 2) Bagi Universitas Trunojoyo Madura

- a. Sebagai sebuah sarana untuk mengetahui sampai sejauh mana sistem pembelajaran yang diterapkan Universitas Trunojoyo Madura terhadap kebutuhan yang diinginkan institusi maupun instansi pemerintahan di dunia kerja.
 - b. Memiliki hubungan yang baik antara Universitas dan Institusi
- 3) Bagi Institusi
- a. Mendapatkan kontribusi untuk dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawai pada institusi
 - b. Mendapatkan bahan pertimbangan khususnya dalam kedisiplinan kerja para karyawan yang dimana mengenai kompensasi dan motivasi yang diberikan institusi demi perbaikan dan perkembangan pegawai dimasa yang akan datang.