

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang berinteraksi secara langsung kepada masyarakat yang bersifat komprehensif. UPT. Dinas Kesehatan Puskesmas Klampis merupakan instansi pemerintah dinas kesehatan tingkat kecamatan dengan tujuan menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang profesional, bermutu, terjangkau, merata dan berkeadilan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada warga masyarakat kecamatan Klampis, kabupaten Bangkalan. Dimasa pandemi wabah Covid-19 ini, puskesmas merupakan salah satu ujung tombak pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Karena tidak semua rumah sakit besar bisa mencangkupi seluruh desa, namun dengan adanya puskesmas di setiap kecamatan setidaknya bisa memenuhi pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Karena saat ini kesehatan merupakan salah satu investasi pembangunan ekonomi.

Di UPTD. Puskesmas Klampis, setiap akhir bulan selalu diadakan rapat untuk mengevaluasi hasil kerja atau kinerja seluruh pegawai selama satu bulan kemarin. Hal ini dikarenakan, jika terdapat pegawai dengan kinerja yang kurang maksimal atau menurun pasti diberikan arahan oleh pimpinan. Karena peningkatan pelayanan puskesmas semakin hari harus mengalami kemajuan, secara tidak langsung kinerja pegawai juga harus mengalami peningkatan, karena kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting bagi semua instansi, karena kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh pada kemajuan atau kelangsungan kualitas puskesmas Klampis dalam mencapai tujuan. Menurut

Mangkunegara (dalam Indah, 2018) mengatakan, “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kuswadi dalam Emilia Kristina (2019) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor antara lain : kepemimpinan, kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen dan kompensasi. Sedangkan menurut Pangabean dalam Emilia Kristina (2019) menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi yang digunakan di berbagai instansi. Namun, keduanya sama-sama menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Melalui pengamatan sederhana ditemukan bahwa tidak semua pegawai yang bekerja di UPT Puskesmas Klampis memiliki sikap kedisiplinan pada dirinya, yang mana sebagian pegawai datang tidak sesuai dengan tata tertib UPT. Puskesmas Klampis, masalah yang sering terjadi di Puskesmas tersebut adalah banyaknya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Di Puskesmas tersebut masuk kerja jam 07.30, sedangkan masih banyak pegawai yang datang terlambat dari jam tersebut, terbukti ketika diadakan kegiatan apel pagi banyak pegawai yang tidak mengikuti kegiatan tersebut dikarenakan terlambat. Selain masalah datang terlambat, yang sering terjadi banyak pegawai yang sebelum jam kerja selesai sudah meninggalkan tempat kerjanya, terbukti ketika ada masyarakat yang hendak melakukan pemeriksaan kesehatan, banyak pegawai yang telah pulang sebelum jam 14.00 atau jam kerja selesai. Sebuah lembaga

yang memiliki kinerja yang baik dan mampu bertahan adalah organisasi yang ditunjang oleh pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan berdisiplin maka suatu organisasi akan mampu mencapai target yang diharapkan dan mampu mengatasi kesalahan yang disebabkan oleh berbagai hal, diantaranya keterlambatan, kemalasan, kurang perhatian terhadap puskesmas, kurangnya tanggung jawab dan ketidakmampuan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Pada UPTD. Puskesmas Klampis

Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan				(%)
		Sakit	Izin	Alpha	Cuti	
Mei	PNS = 53	2	8	13	1	45%
	Non PNS = 65					36%
Juni	PNS = 53	7	9	10	2	52%
	Non PNS = 65					43%
Juli	PNS = 53	5	5	12	-	41%
	Non PNS = 65					33%
Agustus	PNS = 53	2	3	11	-	30%
	Non PNS = 65					24%
September	PNS = 53	6	2	8	2	33%
	Non PNS = 65					27%
Oktober	PNS = 53	8	7	9	5	54%
	Non PNS = 65					44%
Rata-rata	PNS = 53	5	6	11	2	42,5%
	Non PNS = 65					34,5%

Sumber : Bidang Tata Usaha UPTD.Puskesmas Klampis, 2020

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang bersikap tidak disiplin atas pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan jumlah pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit, izin, cuti ataupun tanpa keterangan/Alpha. Sehingga berakibat pada kurangnya tenaga pelayanan masyarakat. Ketidakhadiran pegawai di puskesmas mengakibatkan penundaan penyelesaian tugas serta bertambahnya beban tugas bagi pegawai yang lain, sehingga kinerja pegawai juga akan kurang maksimal. Upaya yang dilakukan oleh puskesmas klampis dalam mengurangi tingkat ketidakhadiran pegawai tersebut dengan memberikan teguran dan peringatan kepada para pegawai.

Menurut Soedjoko (2019) disiplin kerja juga memberikan kontribusi yang sangat positif bagi karyawan, diantaranya : karyawan dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperoleh suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan juga dapat menambah motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu, menerapkan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat mewujudkan kinerja karyawan yang semakin baik. Jika pegawai memiliki disiplin yang baik maka hal ini yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga tujuan organisasi bisa terwujud sesuai target yang diharapkan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu organisasi akan sukar untuk dicapai.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erliana (2019) yang berjudul pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada kantor kecamatan tatah makmur kabupaten banjar). Hasil penelitian tersebut bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin kerja pegawai yang ditandai dengan semakin kecil jumlah keterlambatan para pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. pada penelitian ini peran faktor disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai cukup tinggi dengan persentase 60,2%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Selain masalah kedisiplinan, pemberian kompensasi juga sering kali menjadi permasalahan bagi kinerja pegawai, karena pegawai yang bekerja di puskesmas klampis masih banyak yang berstatus non PNS (pegawai negeri sipil) dengan gaji yang minim. Di UPT. Puskesmas Klampis, jenis kompensasi yang diterima oleh pegawai yang belum PNS hanya berupa gaji, tanpa insentif ataupun tunjangan. Gaji yang diterima sangat kecil karena jumlahnya masih dibawah

satujuta rupiah. Karena pada peraturannya pegawai yang masih belum PNS masih dinaggap sebagai pelatihan (Magang), oleh karena itulah pegawai tidak mendapatkan kompensasi lain, kecuali gaji. Gaji tersebut juga diberikan karena bentuk terima kasih UPT. Puskesmas Klampis terhadap pegawai tersebut. Jika dibandingkan dengan UMK Kabupaten bangkalan yang nominalnya lebih dari Rp. 1.900.00,- gaji yang diterima oleh pegawai yang berstatus NonPNS masih jauh dari angka tersebut. Masalah ini yang membuat para pegawai manjadi sering bermalas-malasan dalam bekerja, berdasarkan wawancara yang dilakukan sikap malas para pegawai tersebut dikarenakan kompensasi yang diterima masih dalam jumlah yang sangat kecil, hal ini pula yang menjadi dasar banyak pegawai NonPNS banyak datang terlambat, tidak mengikuti kegiatan apel pagi, dan pulang lebih awal tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Karena hal tersebut kinerja pegawai menurun. Karena kompensasi biasanya dijadikan motif bekerja oleh pegawai, Pemberian kompensasi bagi pegawai merupakan kewajiban suatu instansi yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Pemberian kompensasi yang setimpal akan membuat para pegawai merasa dirinya dihargai dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Dinas perhubungan kota Makassar. Hasil tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. pada penelitian ini peran kompensasi dalam mempengaruhi kinerja sebesar 79,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Hasibuan dalam benigno (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai atas imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kompensasi berupa penghargaan atas hasil kerja yang berupa kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, intensif) dan kompensasi nonfinansial (hak cuti, tunjangan dan asuransi) pegawai merasa puas akan kompensasinya dapat memberikan pengaruh yang optimal bagi institusi kesehatan.

Disiplin kerja dan kompensasi yang dilakukan oleh suatu organisasi banyak menyebabkan tingkat kepuasan bekerja pegawai yang kurang maksimal. Banyak pegawai yang merasa kurang puas dengan disiplin kerja seperti jam kerja dan peraturan yang ditetapkan serta mengenai kompensasi baik gaji, upah, intensif dan tunjangan yang diberikan. Masalah ini yang terjadi di UPT. Puskesmas Klampis, Banyak pegawai yang sukar untuk mengikuti tata tertib yang ditetapkan dikarenakan kompensasi yang mereka terima masih sangat minim, menurut pendapat para pegawai meskipun mereka mengikuti semua peraturan yang ada tidak akan membuat kompensasi yang mereka terima menjadi tinggi.

Kepuasan kerja pegawai sangatlah penting, jika kepuasan kerja pegawai rendah akan menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja bagi pegawai, tingkat absensi yang tinggi, prestasi kerja yang menurun dan pada akhirnya kinerja pegawai juga akan menurun. Akibat rendahnya kinerja pegawai akan mengakibatkan organisasi tidak mampu mengembangkan program yang direncanakan secara maksimal. Menurut Gibson (2000) Hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan

peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain terjadinya kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapat kepuasan. Sehingga kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safrizal (2013) yang berjudul Pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa sebesar 44,1% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, di UPT. Puskesmas klampis yang menyebabkan ketika puas pegawai adalah peraturan untuk meningkatkan disiplin kerja serta kompensasi yang diterima. Blakely dalam Emilia (2019) membuktikan bahwa pekerja yang menerima penghargaan dari pemimpin yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas. Sumber ketidakpuasan kerja yang lain adalah peraturan yang diterapkan dan sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi para pegawai dan mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas menjadi sumber ketidakpuasan pegawai. Hal tersebut menjadi sebuah fenomena yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan Nirmalasasri, 2020 yang berjudul “pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja Dosen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening”, menurut penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Erliana, 2019 yang berjudul “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada kantor kecamatan tatah makmur kabupaten banjar)”, menurut penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tetapi terdapat pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan tatah makmur kabupaten banjar. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas perhubungan kota makassar. Menurut penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Untuk itu, penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti Disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan memberikan informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan kemudian secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut berbentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan**

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja (*studi pada pegawai UPT Dinas Kesehatan puskesmas klampis kabupaten bangkalan*)”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut ?

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas klampis ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas klampis ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas klampis ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas klampis ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas klampis ?
6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas klampis melalui kepuasan kerja ?
7. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas klampis melalui kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitaian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas klampis.

2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas klampis.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas klampis.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas klampis.
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas klampis.
6. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas klampis melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas klampis melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi Kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam organisasi berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja para karyawan UPT Dinas kesehatan puskesmas klampis sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Akademis

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

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.

4. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.