

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) merupakan ujung tombak negara dalam hal pembangunan kesehatan masyarakat di Indonesia, untuk itu pegawai Puskesmas dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus, karena kinerja pegawai Puskesmas sangat menentukan prestasi Puskesmas itu sendiri, Handoko (2010:176) mengatakan bahwa kinerja karyawan memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik tentunya akan memberikan keuntungan yang positif pada organisasi. Sedangkan kinerja karyawan yang buruk akan berdampak pada kerugian yang dialami perusahaan atau organisasi. Kinerja organisasi yang buruk tentunya mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan, hal ini dapat tercermin ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah disepakati bersama

Setiap tahun prestasi Puskesmas dimonitor oleh Dinas Kesehatan melalui program penilaian kinerja puskesmas yang bertujuan untuk menilai hasil kerja/prestasi puskesmas dan mengevaluasi tercapainya tingkat kinerja puskesmas yang berkualitas secara optimal dalam mendukung pencapaian pembangunan kesehatan Kabupaten Kota, serta mendapat informasi analisis kinerja Puskesmas dan bahan masukan dalam penyusunan rencana kegiatan Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kabupaten/ Kota untuk tahun mendatang.

Adapun yang terjadi pada kedua Puskesmas di Kecamatan Arosbaya yaitu Puskesmas Arosbaya dan Tongguh, berdasarkan data yang didapat dari Dinas Kesehatan Bangkalan tentang penilaian kinerja pada tahun 2012 Puskesmas Arosbaya menduduki peringkat II terbaik, dan pada tahun 2013 Puskesmas Arosbaya menduduki peringkat XIV dari 22 puskesmas se Kabupaten Bangkalan, hal ini menunjukkan penurunan kinerja yang drastis pada Puskesmas Arosbaya, sedangkan di Puskesmas Tongguh terjadi kenaikan yang signifikan dari peringkat XIV menjadi peringkat VIII.

Motivasi merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para pegawai agar bisa tetap gigih dan giat dalam bekerja, Gibson (2008: 123) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Beberapa pegawai di Puskesmas Arosbaya dan Tongguh terutama para pemegang program tidak disediakan ruangan tersendiri termasuk meja, kursi lemari untuk menyimpan arsip, keadaan seperti ini akan berdampak pada penurunan motivasi untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Adanya perbedaan penelitian empiris yang telah dilakukan oleh Pujiastutik (2009) tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, kedisiplinan kerja, pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah DR. Moewardi Surakarta dimana hasil yang didapatkan yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian empiris yang dilakukan oleh Setiawan (2008) tentang pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 37

Semarang dimana hasil yang didapatkan adalah motivasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pegawai merupakan asset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pegawai selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi, utamanya dari segi kompensasi karena hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Menurut Gibson (2008 : 123) salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Untuk itu program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Dalam pemberian kompensasi finansial yang tidak langsung terdapat permasalahan di Puskesmas Arosbaya, dimana beberapa pegawai utamanya para pemegang program merasa imbalan jasa yang diberikan tidak sesuai dengan yang mereka lakukan, terutama dalam melakukan kegiatan di luar Puskesmas, seperti melakukan kunjungan ke desa-desa baik itu melakukan kunjungan ke rumah-rumah pasien maupun melakukan penyuluhan, sedangkan pegawai di Puskesmas Tongguh merasa bayaran yang diberikan instansi sudah sesuai dengan tugas yang mereka kerjakan baik itu kegiatan diluar Puskesmas atau kegiatan yang dilakukan di dalam puskesmas.

Adanya perbedaan penelitian empiris yang telah dilakukan oleh Christilia (2013) tentang kompetensi kompensasi dan disiplin pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado dimana hasil yang

didapatkan yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian empiris yang dilakukan oleh Ningrum (2013) tentang pengaruh keadilan distributif kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai medis di rumah sakit x di Kabupaten Magelang, dimana hasil yang didapatkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya karena dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Widjaja (1986:29) mengatakan disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi, Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Dari segi disiplin, baik di Puskesmas Arosbaya dan Tongguh sama- sama memiliki permasalahan, hal itu dapat terlihat dari adanya beberapa pegawai yang sering datang terlambat dan pulang kerja sebelum waktu yang telah ditentukan.

Adanya perbedaan penelitian empiris yang telah dilakukan oleh Gusti (2012) tentang pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi dimana hasil yang didapatkan yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, sedangkan penelitian yang dilakukan Sutrisna dkk (2013) tentang pengaruh disiplin, motivasi, budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak dimana disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengambil judul penelitian ini adalah : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Arosbaya

1.2 Rumusan Masalah

Sugiono (2008:36) menyatakan rumusan masalah yang baik adalah yang menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih dalam bentuk kalimat tanya atau alternative tetapi secara implisit mengandung pertanyaan. Dari latar belakang masalah dan atas dasar pendapat Sugiono diatas, maka permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel motivasi, kompensasi dan disiplin berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Arosbaya dan Puskemas Tongguh?
2. Apakah variabel motivasi, kompensasi dan disiplin berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Arosbaya dan Puskemas Tongguh?
3. Di antara variable motivasi, kompensasi dan pelatihan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Arosbaya dan Puskemas Tongguh ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel motivasi, kompensasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Arosbaya ?
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel motivasi, kompensasi dan disiplin secara persial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Arosbaya ?

3. Untuk mengetahui dan membuktikan di antara variable motivasi, kompensasi dan disiplin manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Arosbaya Dan Puskesmas Tongguh?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
 - a. Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan
 - b. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi Pengembangan Iptek
 - a. Hasil ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan dan sebagai bahan masukan bagi fakultas untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memenuhi tuntunan perkembangan iptek pada saat ini.
 - b. Hasil ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya.
3. Bagi Puskesmas di Kecamatan Arosbaya
 - a. Sebagai bahan pertimbangan diharapkan dapat bermanfaat bagi puskesmas sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di bidang sumber daya manusia, khususnya dalam hal kepemimpinan, motivasi, dan

pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Arosbaya.

- b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan perusahaan yang bersangkutan.
- c. Memberikan informasi bahwa dalam organisasi pelayanan kesehatan juga penting menerapkan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan guna melaksanakan program pemberdayaan karyawan untuk dapat meningkatkan untuk mencapai kinerja semaksimal mungkin.

4. Bagi Masyarakat

Menambah khasanah tentang penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyangkut penerapan teori-teori motivasi, kompensasi dan disiplin serta kinerja dalam lingkungan instansi pelayanan kesehatan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya membatasi pada penelitian Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Terhadap kinerja pegawai Puskesmas Arosbaya dan Puskemas Tongguh.