

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik (Depkes, 2018).

Pegawai atau sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka organisasi itu tidak akan berjalan dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak dapat ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam

pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada organisasi, dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang organisasi akan mengalami perkembangan yang pesat dan terciptanya kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Afandi, 2018:83). Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dapat terjadi pada tenaga-tenaga kesehatan baik di instansi pemerintah maupun swasta. Puskesmas sebagai salah satu instansi milik pemerintah juga dapat mengalami peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai. Banyaknya program puskesmas yang harus dilaksanakan menuntut seluruh pegawai puskesmas memiliki kinerja yang tinggi. Idealnya, kinerja pegawai dikatakan baik jika baik secara kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai target, baik secara kualitas, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan baik maupun secara ketepatan waktu yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan (Sulaeman, 2009).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Seperti pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja. Dalam hal ini pengembangan karir pegawai berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang pegawai yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan,

mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2017:77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dengan begitu, pegawai merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat optimal.

Stefan Ivanko dalam Hamali (2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi kerja sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya seseorang mau berkegiatan dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jadi pegawai harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi maka, akan dapat menyebabkan potensi diri tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Afandi (2018:87) disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai. Disisi lain, menurut Hamali (2018:214) disiplin mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Pegawai yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan organisasi berarti pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika pegawai tunduk pada ketetapan dan peraturan

organisasi berarti pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik dan tidak dipungkiri kinerja yang dihasilkan juga baik.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tahap awal fenomena yang terjadi di UPTD Puskesmas Lubuk Batang mengenai pengembangan karir terdapat beberapa kendala seperti perencanaan karir yang direncanakan oleh pegawai UPTD puskesmas masih kurang terencana dengan baik serta pengembangan karir yang kurang didukung oleh departemen SDM atau Organisasi sebab UPTD puskesmas sepenuhnya menyerahkan kemajuan pegawai pada pegawai itu sendiri. Untuk lebih jelasnya fenomena yang terjadi dapat dilihat dari table dibawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Pengembangan Karir
Pegawai UPTD Puskesmas Lubuk Batang

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Pengembangan Karir														
1	Perencanaan Karir	-	-	23	46	2	6	1	4	1	5	61	100	61
2	Pengembangan karir individu	-	-	14	28	5	15	5	20	3	15	78	100	78
3	Pengembangan karir yang di dukung oleh departemen SDM/Organisasi	-	-	21	42	3	9	1	4	2	10	65	100	65
4	Peran umpan balik terhadap kinerja	-	-	10	20	7	21	7	28	3	15	84	100	84
Jumlah												288	100	72
SS: Sangat Setuju S: Setuju N: Netral TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N:Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 27 Orang Jumlah Pernyataan: 4														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2021)

Berdasarkan tabel 1 di atas disimpulkan bahwa pada sub indikator perencanaan karir dengan pernyataan “Pegawai merencanakan pengembangan karir dengan matang seperti mempersiapkan sertifikat dan persyaratan lainnya” didapati skor 61 dimana berarti terdapat masalah atau pegawai masih kurang matang dalam melakukan perencanaan karir. Dan pada indikator pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM atau Organisasi dengan pernyataan “pegawai merasa organisasi menghargai potensi pegawai dan membantu pegawai untuk mengembangkan karirnya” didapati skor 65 dimana dapat disimpulkan bahwa organisasi kurang memberikan perhatian terhadap pengembangan karir pegawainya.

Dan didapati dari observasi dan wawancara beberapa pegawai tidak memahami jalur karir yang dapat mereka capai serta kriteria-kriteria dan persyaratan untuk mendapatkan promosi jabatan sering tidak dipahami seperti persyaratan semacam sertifikasi, peatihan khusus, pendidikan, lamanya masa kerja, dll. Dan didapati juga sebagian pegawai yang sudah merasa puas dengan posisi atau keadaannya sekarang membuat mereka enggan untuk menambah atau mencari tahu karir yang bisa mereka peroleh.

Dihat dari data pegawai terlihat ada permasalahan pada pengembangan karir, melihat dari masa kerja pegawai terdapat beberapa pegawai yang masa kerjanya di atas 25 tahun dengan pangkat golongan yang masih bisa dikatakan kurang padahal dengan masa kerja tersebut pegawai dapat mendapatkan pangkat atau golongan yang lebih dari sekarang.

Tabel 1.2
Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja
Pegawai UPTD Puskesmas Lubuk Batang

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Motivasi Kerja														
1	Pegawai diikut sertakan dalam mengambil keputusan	-	-	23	46	2	6	1	4	1	5	61	100	61
2	Adanya pengertian pimpinan	-	-	14	28	5	15	5	20	3	15	78	100	78
3	Penghargaan	-	-	22	44	3	9	1	4	1	5	62	100	62
4	Jaminan hari tua	-	-	10	20	7	21	7	28	3	15	84	100	84
5	Jaminan perlakuan yang obektif	-	-	14	28	6	18	4	16	3	15	77	100	77
Jumlah												362	100	72,4
SS: Sangat Setuju S: Setuju N: Netral TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N:Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 27 Orang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (2021)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa memotivasi seseorang tidak semudah yang diduga, kenyataan di lapangan diketahui jika pada sub indikator pegawai diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, dengan pernyataan “adanya rasa kepemilikan atas organisasi yang membuat pegawai termotivasi memberikan ide untuk kemajuan organisasi” hanya sebesar 61 hal ini berarti masih kurangnya akan rasa kepemilikan atas organisasi yang membuat pegawai kurang termotivasi untuk memberikan ide-ide untuk kemajuan organisasi. Selain itu pada sub indikator penghargaan dengan pernyataan “pegawai dituntut untuk memberikan citra ide-ide yang dapat membantu

memberikan citra yang baik bagi organisasi demi mendapatkan penghargaan” sebesar 62 dimana berarti penghargaan yang wajar atas prestasi masih kurang baik. Serta dari observasi atau pengamatan didapati suasana yang kurang kondusif, dan kurangnya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja pegawai untuk mengejar penghargaan. Jadi tercapainya kinerja kerja yang baik tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula dipengaruhi oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui penghargaan.

Tabel 1.3
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja
Pegawai UPTD Puskesmas Lubuk Batang

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Disiplin Kerja														
1	Tujuan dan kemampuan	-	-	14	28	5	15	5	20	3	15	78	100	78
2	Teladan pimpinan	-	-	14	28	5	15	5	20	3	15	78	100	78
3	Balas jasa	-	-	20	40	3	9	2	8	2	10	67	100	67
4	Keadilan	-	-	21	42	3	9	1	4	2	10	65	100	65
5	Waskat /pengawasan melekat	-	-	20	40	2	6	2	8	3	15	69	100	69
6	Sanksi hukum	-	-	23	46	2	6	1	4	1	5	61	100	61
7	Ketegasan	-	-	23	46	2	6	1	4	1	5	61	100	61
8	Hubungan Kemanusiaan	-	-	14	28	5	15	5	20	3	15	78	100	78
Jumlah												557	100	69,62
SS: Sangat Setuju S: Setuju N: Netral TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N:Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 27 Orang Jumlah Pernyataan: 8														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2021)

Pada tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa pada sub indikator sanksi hukum dengan pernyataan “ketika datang terlambat dan tugas tidak diselesaikan dengan tepat waktu pegawai diberikan sanksi” didapati skor 61 begitu pula dengan sub indikator ketegasan pimpinan dengan pernyataan “jika terdapat permasalahan maka pimpinan yang turun secara langsung” didapati skor 61 dimana ketegasan pimpinan serta sanksi hukum yang terjadi tidak teralalu berat dan dianggap hal biasa saja. Dimana dilihat dari pengamatan didapati beberapa pegawai yang telat datang bahkan ada yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas.

Berdasarkan fenomena dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Lubuk Batang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Lubuk Batang baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut dapat diuraikan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir,

motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Lubuk Batang baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan yang dapat diambil dari sebuah penelitian, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

a. **Manfaat Teoritis**

Dapat menambah dan mengembangkan wawasan bagi peneliti mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, menambah, melengkapi dan sekaligus sebagai pembanding hasil penelitian-penelitian yang lain.

b. **Manfaat Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi puskesmas Lubuk Batang, agar lebih memperhatikan kinerja pegawai dengan mengoptimalkan pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja agar bisa lebih baik dari sebelumnya dan juga bisa bermanfaat bagi organisasi dalam menentukan kebijakan.