

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi seperti instansi pelayanan kesehatan dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan (Aziz, 2016). Sumber daya manusia puskesmas merupakan sektor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi puskesmas. Potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud terdiri dari orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam suatu organisasi, dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang suatu organisasi akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup organisasi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya (Asniar, Junaid, & Tina, 2016).

Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui penilaian kinerja karyawan (*performance*) atau produktifitasnya. Kinerja karyawan yang optimal akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi seperti puskesmas. Pelaksanaan disiplin, hukuman atau sanksi berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui kinerja karyawan adalah dengan melihat disiplin disamping tingkat pencapaian target, inisiatif, kepatuhan, kesadaran pengembangan diri, loyalitas dan kerjasama kelompok. Kedisiplinan diartikan sebagai bentuk kegiatan karyawan yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Syari, 2012).

Pelanggaran disiplin yang masih terjadi menunjukkan bahwa disiplin pegawai masih perlu diperbaiki. Jika semua pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka ini akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi pula, yang akan menjadi kontributor utama dalam mewujudkan visi-misi organisasi seperti puskesmas. Faktor yang memiliki peranan dalam menentukan tingkat disiplin kerja diantaranya adalah budaya kerja. Faktor tersebut bisa menjadi penyebab rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai. Namun, melalui faktor itu pula, disiplin kerja pegawai dapat diperbaiki atau ditingkatkan (Widikusyanto & Wibowo, 2016).

Faktor budaya memiliki peranan yang sangat penting dalam mengarahkan perilaku anggota suatu organisasi terutama perilaku disiplin mereka. Budaya kerja adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja, maka dengan jelas budaya kerja akan mengarahkan bagaimana anggotanya berperilaku. Budaya perilaku yang baik dan kuat akan sangat kuat menentukan perilaku pegawai. Nilai-nilai kejujuran, etos kerja tinggi, dan nilai-nilai lainnya yang mendukung penerapan disiplin apabila dihayati dan diterapkan oleh para anggota organisasi akan mampu membentuk perilaku disiplin anggotanya, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian budaya kerja menjadi faktor yang penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai.

Pada prinsipnya faktor tersebut lebih mengutamakan pada permasalahan di suatu instansi atau organisasi provit. Puskesmas adalah organisasi pelayanan (non provit) yang merupakan tempat pelayanan masyarakat yang di layani oleh berbagai profesi tenaga Kesehatan yang terdiri dari Dokter, Perawat, Bidan, Analis dan sarjana Kesehatan lainnya. Dinas Kesehatan memiliki beberapa Unit yaitu Puskesmas yang merupakan salah satu bentuk sarana Kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan pelayanan Kesehatan Masyarakat di suatu wilayah (Syatriawan, Asmony, & Nasir, 2016).

Puskesmas Pinggir merupakan salah satu rumah sakit yang pelayanan kesehatan primer di Kabupaten Bengkalis, selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanannya, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan menjadi salah satu

faktor yang menjadi perhatian oleh Puskesmas. Pegawai Puskesmas Pinggir terdiri dari karyawan medis, paramedis, penunjang medis dan non medis. Karyawan non medis lebih banyak tersebar pada bagian penunjang non medis yang ada di puskesmas, seperti pada bagian Keuangan, Administrasi, pendaftaran, kebersihan, Rumah Tangga. Bagian penunjang non medis merupakan bagian yang tidak secara langsung berhubungan dengan pasien, namun bagian tersebut tidak kalah penting dengan bagian-bagian lain. Karena, tanpa adanya bagian penunjang non medis, seluruh kegiatan di puskesmas tidak dapat berjalan dengan baik (Syatriawan, Asmony, & Nasir, 2016).

Berdasarkan data keterlambatan pegawai di UPT Puskesmas Pinggir selama 6 (enam) bulan terakhir (Juli s/d Desember 2017) yang didapatkan dari Penanggung Jawab Administrasi Kepegawaian, didapatkan hasil bahwa masih banyaknya pegawai UPT Puskesmas Pinggir yang belum mematuhi peraturan yang berlaku mengenai kedisiplinan. Jumlah kejadian pelanggaran disiplin pegawai UPT Puskesmas Pinggir terdiri dari bulan Juli sebanyak 351 kejadian, bulan Agustus sebanyak 337 kejadian, bulan September sebanyak 305 kejadian, bulan Oktober sebanyak 391 kejadian, bulan November sebanyak 370 kejadian dan bulan Desember sebanyak 345 kejadian. Adapun bentuk pelanggaran yang dilakukan berupa ketidakhadiran yang tidak jelas, datang dan pulang tepat tidak pada waktunya, tidak mampu mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan melanggar peraturan yang telah ditetapkan puskesmas.

Di dalam peraturan UPT Puskesmas Pinggir telah ditetapkan bahwa waktu kerja pegawai dimulai pukul 07.00 untuk shift pagi dan pukul 14.00 untuk shift pagi. Namun pada kenyataannya, masih banyak pegawai yang datang terlambat. Selain itu, kurangnya disiplin kerja karyawan UPT Puskesmas Pinggir juga dapat dilihat dari kurang diterapkannya peraturan puskesmas terkait etika dan perilaku karyawan serta pemakaian atribut dinas lengkap. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan penanggung jawab kepala UPT Puskesmas Pinggir, masih ada karyawan yang terkadang tidak menerapkan peraturan terkait etika dan perilaku. Etika dan perilaku yang dimaksud adalah etika dan perilaku kepada atasan, rekan kerja, dan terutama

pengunjung baik itu pasien, keluarga pasien, ataupun pengunjung lainnya, seperti selalu menerapkan 5S (senyum, sapa, salam, sopan, dan sentuhan kasih sayang).

Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai di UPT Puskesmas Pinggir masih perlu ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di UPT Puskesmas Pinggir, perlu dilakukan analisis mengenai hubungan antara faktor disiplin kerja karyawan yaitu budaya kerja, untuk kemudian dilakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan disiplin kerja. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Budaya Kerja Dengan Disiplin Pegawai Di Upt Puskesmas Pinggir dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## **B. Rumusan Masalah**

Data yang didapatkan dari Penanggung Jawab Administrasi Kepegawaian UPT Puskesmas Pinggir yang menunjukkan tingginya jumlah kejadian keterlambatan karyawan selama bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2017, juga kurang diterapkannya peraturan terkait etika dan perilaku karyawan serta pemakaian atribut dinasl engkap. Keadaan seperti ini dapat mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit dan menghambat pencapaian hasil yang optimal. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adalah Hubungan Budaya Kerja dengan Disiplin Pegawai di UPT Puskesmas Pinggir?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya kerja dengan disiplin pegawai di UPT Puskesmas Pinggir

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui budaya kerja pegawai di UPT Puskesmas Pinggir
- b. Untuk mengetahui kedisiplinan pegawai di UPT Puskesmas Pinggir
- c. Untuk mengetahui hubungan budaya kerja dengan kedisiplinan pegawai di UPT Puskesmas Pinggir

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan untuk mengembangkan bidang kesehatan masyarakat khususnya manajemen sumber daya manusia serta memberikan informasi untuk perkembangan penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.

### **2. Bagi Tempat Penelitian**

Bagi Puskesmas Pinggir, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dengan lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan

### **3. Bagi Institusi Pendidikan**

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi dan masukan bagi pembaca yang membutuhkan informasi mengenai disiplin kerja, khususnya bagi mahasiswa peminatan manajemen keperawatan komunitas.

### **4. Bagi Penelitian selanjutnya**

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mengidentifikasi faktor lain dalam upaya meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja pegawai di Puskesmas.