

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia yang handal dan berkualitas merupakan asset paling penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktifitas instansi, Sumber daya manusia juga merupakan sumber daya yang dapat mengendalikan, mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang tangguh diperlukan untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi maupun instansi sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau instansi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan dan hubungan ketengakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Afandi (2018) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan semua potensi yang dimiliki oleh manusia atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau instansi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi dibidang sumber daya manusia. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi tercapai.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan Kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas merupakan suatu kesatuan organisasi Kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan Kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan Kesehatan masyarakat dalam wilayah kerjanya, maka wilayah kerja dari puskesmas meliputi satu kecamatan atau sebagian.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Pusekesmas) adalah fasilitas pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan upaya Kesehatan masyarakat dan upaya

Kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotive dan preventif, untuk mencapai derajat Kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Puskesmas merupakan sebuah lembaga yang berguna untuk mendukung dan memberikan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat.

Puskesmas Sungai Liuk merupakan salah satu unit pelaksana dinas Kota Sungai Penuh yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan Kesehatan di wilayah Sungai Liuk dan sekitarnya. Puskesmas Sungai Liuk bertempat sangat strategis dengan pedesaan warga dan mudah dijangkau oleh masyarakat sekitarnya. Dengan adanya UPTD Pusekesmas Sungai Liuk sangat membantu warga sekitar apabila ingin berobat dengan menyediakan fasilitas Kesehatan yang cukup memadai.

Menurut Afandi (2018) Disiplin Kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan, pengayoman serta menumbuhkan Prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan perlu dilaksanakan disiplin dalam organisasi terutama instansi pemerintah dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pembangunan. Kedisiplinan ini tidak mudah dan tentu membutuhkan keadaan pribadi dalam menjalankannya sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Salah satu cara yang tepat membantu menjamin dalam melakukan pengawan terhadap disiplin kerja yaitu pelaksanaan pengawasan

melekat (waskat), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahannya dan satuan kerja yang dipimpinnya.

Kedisiplinan dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, pemanfaatan sarana prasarana yang ada, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan baik, serta menaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan begitu kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh yang penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas.

**Tabel 1.1**  
**Rekap Absensi Pegawai pada Puskesmas Sungai Liuk Januari-Juni Tahun 2022**

NAMA BULAN	JUMLAH HARI KERJA	ABSENSI						JUMLAH
		I	S	TL	TK	C	DL	
JANUARI	25	18	1	23	3	0	0	45
FEBRUARI	22	21	7	18	8	4	0	58
MARET	26	21	10	27	20	0	1	79
APRIL	24	9	3	0	18	0	3	33
MEI	19	23	5	24	15	1	5	73
JUNI	25	22	7	26	2	1	5	63

*Sumber :Puskesmas Liuk 2022*

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Puskesmas Sungai Liuk masih perlu ditingkatkan, di mana hal tersebut dapat dilihat dari absensi pegawai yaitu banyaknya pegawai datang terlambat dan ada juga yang tanpa keterangan. Tidak bisa dipungkiri bahwa absensi sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri, diharapkan memberikan dukungan atau dorongan agar supaya Pegawai Negeri Sipil bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Namun dasar hukum ini dirasa masih kurang tanpa didukung oleh sikap dan mental dari para pegawai itu sendiri, oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan oleh para Pegawai Negeri Sipil. Untuk menciptakan disiplin kerja yang baik ini maka Kepemimpinan, Kompensasi dan Punishment harus menjadi perhatian yang serius.

Menurut Afandi (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai atau Karyawan yaitu : Faktor Kepemimpinan, Faktor Sistem Penghargaan, Faktor Kemampuan, Faktor Balas Jasa / Kompensasi, Faktor Keadilan, Faktor Pengawasan Melekat, Faktor Sanksi Hukuman / *Punishment*, Faktor Ketegasan, Faktor Hubungan Kemanusiaan.

Kepemimpinan menjadi faktor penting yang akan mempengaruhi berjalannya kedisiplinan yang ada dalam organisasi. Maka diperlukan suatu pemimpin yang bisa mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur yang ada dalam organisasi.

Menurut Afandi (2018) Kepemimpinan adalah Kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Fenomena yang terjadi dalam kepemimpinan Puskesmas Sungai Liuk cukup memuaskan untuk bawahannya, hal ini dapat dilihat dari adanya penghargaan terhadap pencapaian bawahan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Adanya kompensasi yang diberikan untuk pegawai yang bekerja di luar jam kerja. Hal ini

mencerminkan indikator kepemimpinan penghargaan perasaan pegawai Puskesmas Sungai Liuk.

Namun tidak dapat dipungkiri bahwa pemimpin yang efektif dapat mendorong terciptanya komunikasi yang harmonis dengan bawahan serta dapat meningkatkan perilaku disiplin dalam menjalankan tugas masing-masing sebagai penyelenggara pelayanan, baik yang memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian kesejahteraan masyarakat.

Selain kepemimpinan, yang perlu ditetapkan untuk mendorong disiplin kerja pegawai adalah kompensasi. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Seorang memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang digunakan organisasi dalam memberikan kompensasi tersebut dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Menurut Afandi (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Fenomena mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Liuk adalah sistem kompensasi yang dirasakan oleh pegawai cukup maksimal seperti pemberian insentif atas prestasi yang diberikan tepat waktu.

Adapun Tabel Kompensasi pegawai Puskesmas Sungai Liuk :

**Tabel 1.2**  
**Daftar Kompensasi Pegawai Puskesmas Liuk 2022**

NO.	GOLONGAN	GAJI POKOK	TUNJANGAN	
			ANAK	ISTRI
1	IIIId	3.410.600,-	-	-
2	IIIc	3.272.200,-	130.888,-	327.220,-
3	IIIb	3.043.600,-	121.744,-	304.360,-
4	IIIa	3.012.000,-	120.480,-	301.200,-
5	IIId	2.980.800,-	-	-
6	IIc	2.859.800,-	114.392,-	285.980,-

*Sumber :Puskesmas Liuk 2022*

Dari data diatas maka dapat dilihat tidak adanya biaya tambahan untuk perjalanan dinas yang dilakukan oleh para pegawai. Hal ini mencerminkan pada indikator kompensasi tunjangan pegawai Puskesmas Sungai Liuk.

Serta ada faktor *Punishment* disiplin pegawai yang sangat perlu diperhatikan. Bila penerapan *Punishment* tidak diabaikan, maka disiplin kerja pegawai akan meningkat.

Menurut Rivai (2018) *Punishment* merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sanksi Hukum adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri

Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (pasal 1 angka 4 dari PP Nomor 53 Tahun 2010).

Berdasarkan tingkat *punishment* disiplin Puskesmas Sungai Liuk sudah ada yang ditegakkan dengan baik, namun masih ada yang belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku. Untuk tingkat hukuman disiplin ringan masih terdapat kelonggaran yang diberikan atasan terhadap pegawainya yang melanggar. Sehingga bagi para pegawai yang melanggar disiplin ringan masih diberikan toleransi. Hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat, pulang kantor sebelum jam pulang, izin keluar pada saat jam kantor, dan sebagainya. Itu hanya sebagian kecil dari pelanggaran kecil, namun setidaknya apabila suatu perbuatan dimulai dari hal yang kecil tentu dapat berdampak besar bagi mental kedisiplinan para pegawai dan dapat dijadikan panutan bagi pegawai disekitarnya sehingga malu apabila tidak disiplin dan tepat waktu. Hal ini mencerminkan indikator *punishment* usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi pada pegawai Puskesmas Sungai Liuk.

Dari beberapa latar belakang fenomena yang terjadi di Puskesmas Sungai Liuk maka terdapat fenomena yang menarik untuk dilakukan penelitian. Dan juga penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Setyovani Nurfitri Wahyuningrum, Yuli Sudarso dan Jumidari Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Kota Semarang, 50275, dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi pada 2020 lalu. Penelitian yang dilakukan oleh Rina

Anggraeni, Mukmin Suryatni dan Sri Wahyulina. dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mataram, dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai studi pada Puskesmas Montong Betok Lombok Timur pada 2022 lalu. Penelitian yang dilakukan oleh Mela Aryani, E. Didik Subiyanto dan Epsilandri Septyarini dari Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Dompu Timur pada 2021 lalu. Penelitian yang dilakukan oleh Devi Nurul Aenidari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya pada 2022 lalu.

Berdasarkan dengan penelitian sebelumnya serta dengan melihat alasan dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan judul penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS SUNGAI LIUK”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat di tarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai Puskesmas Sungai Liuk secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Puskesmas

Sungai Liuk secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?

3. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Puskesmas Sungai Liuk secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja pegawai Puskesmas Sungai Liuk secara simultan dan berapa besar pengaruhnya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk secara parsial dan berapa pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk secara parsial dan berapa pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk secara parsial dan berapa pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Liuk secara simultan dan berapa pengaruhnya.

### **1.4 Manfaat penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Akademis**

1. Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana bisnis terutama dalam Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

2. Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan, kompensasi, Punishment dan disiplin kerja.
3. Untuk menambah referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga berguna bagi pihak yang berkepentingan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak Manajemen Puskesmas Sungai Liuk.
2. Bagi penulis sebagai alat mentransformasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai Kepemimpinan, Kompensasi dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja baik secara langsung atau secara tidak langsung yang ada pada pegawai Puskesmas Sungai Liuk

