# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas organisasi. Setiap organisasi harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas SDM. SDM mempunyai peran penting hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan organisasi dan sekaligus maju mundurnya organisasi (Jufrizen, 2016). Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa kedalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi akan menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi didalam suatu organisasi, kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi, dimana seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya.

Kinerja pegawai yang maksimal selalu diharapkan oleh semua organisasi, kinerja yang maksimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan. kinerja ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai pada waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan

organisasi dalam mencapai hasil yang optimal (Panuluh, 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja yang tinggi didalam organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi adalah salah satu faktor yang dimiliki organisasi demi menaikkan kinerja pegawai. Suatu organisasi diwajibkan memiliki pengetahuan dan perbuatan disiplin untuk menaikkan produktivitas kinerja dari pegawai, disiplin kerja adalah suatu kegunaan dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi. Pernyataan ini didukung oleh Panuluh (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Penerapan disiplin kerja dalam sebuah organisasi bertujuan untuk mengarahkan pegawainya mematuhi setiap yang berlaku tanpa ada unsur paksaan. Pandangan ini sependapat dengan Susita *et al.,* (2017) mengemukakan bahwa seorang pegawai mempunyai sikap kesediaan untuk menaati peraturan serta sadar akan tanggung jawab dan tugasnya. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja Kasmir (2017). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazir (2019) dan Namora *et al.,* (2020) hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun berbeda halnya dengan hasil penelitian dari Satedjo & Sesilya (2017) dan

(Kumarawati *et al.*, 2017) hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja, stres kerja merupakan aspek yang penting didalam suatu organisasi terutama berkaitan dengan kinerja. Stres merupakan kondisi rangsangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang yang mengalami stres menjadi grogi dan merasakan kekhawatiran kronis (Supomo & Nurhayati, 2019). Salah satu yang dapat diketahui oleh organisasi yaitu mengetahui apa penyebab stres tersebut, karena stres dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu suatu organisasi harus dapat menangani stres kerja yang dialami pegawainya, stres kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa adanya penanganan akan menyebabkan para anggota organisasi tersebut menjadi tertekan dan bahkan frustasi dalam menjalankan pekerjaan nya sehingga kinerja pun akan terganggu.

Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang berada di Jl. Budi Santoso No.1 Desa Jatibaru Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan. Visi dari Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang yaitu menjadikan Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan yang berkualitas prima, ramah, santun dan murah guna menuju kecamatan yang sehat. Misi Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang yaitu mendorong kemandirian masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat, menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara terpadu dengan seluruh lapisan masyarakat diwilayah kerjanya, meningkatkan profesionalisme SDM Puskesmas. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan organisasi dalam mencapai hasil

yang optimal (Panuluh, 2019), maka dari itu kinerja yang baik harus sangat dibutuhkan di Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang.

Untuk meningkatkan kinerja di Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang perlu adanya disiplin kerja yang tinggi karena disiplin kerja yang rendah membuat pegawai sering tidak bekerja dengan peraturan yang sudah di tetapkan. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti bawasanya terdapat permasalahan pada ketidaksiplinan pada pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang, ada kurang lebihnya 17 pegawai yang sering datang tidak tepat waktu dan tidak masuk kerja tanpa keterangan, tidak ada di tempat saat jam kerja atau kurang efektif dalam menggunakan jam istirahat.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi

| No | Jumlah Pegawai | Bulan | Jumlah Hari Kerja | Tanpa Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 70 | Oktober | 1.610 | 41 |
| 2 | 70 | November | 1.750 | 38 |
| 3 | 70 | Desember | 1.540 | 62 |

Sumber : TU Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pada bulan desember jumlah pegawai paling banyak tidak hadir tanpa keterangan yaitu 62 hari dalam hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai rendah.

Permasalahan tersebut tentu perlu segera diatasi agar tidak sampai terjadi penurunan kinerja. Selain disiplin kerja, kinerja pegawai biasanya juga dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dapat menimbulkan ketegangan emosional yang dialami pegawai dalam menyikapi suatu

tuntutan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang stres kerja yang dialami pegawai karena adanya beban kerja yang bertambah seperti disaat pandemi saat ini pegawai lebih banyak melakukan pekerjaan karena banyaknya laporan mengenai covid dari masyarakat dan banyaknya program pemerintah yang dikerjakan di puskesmas ataupun di luar puskesmas. Sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang telah penulis paparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS RAWAT INAP TANJUNG BINTANG"

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan berfikir pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti yaitu tentang Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kinerja.

2. Teoritis

   Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahsan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang didapat dari hasil penelitian, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.