

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan elemen yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Kinerja organisasi akan optimal apabila anggotanya memiliki tujuan yang seragam demi kemajuan perusahaan. Puskesmas sebagai unit organisasi di sektor kesehatan berperan penting dalam pelayanan masyarakat, berfokus pada pengembangan layanan kesehatan yang menyeluruh dan terpadu di wilayah kerja tertentu, meskipun aspek pembiayaan tidak termasuk dalam tugasnya.

Rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di Puskesmas disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja pegawai, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja yang rendah. Dua faktor ini berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan aktivitas yang telah direncanakan (P. Ayu 2020:252).

Salah satu aspek kunci keefektifan organisasi adalah struktur kerja. Kinerja adalah hasil dari usaha yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik hanya dapat dicapai jika semua komponen pendukung terpenuhi. Motivasi, disiplin, dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai kinerja optimal, sementara motivasi berfungsi sebagai dorongan untuk mencapai tujuan.

Penilaian kinerja berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana seorang pegawai melaksanakan tugasnya. Penilaian ini bukan hanya bertujuan untuk

memantau penggunaan sumber daya, tetapi juga untuk mengidentifikasi efektivitas penggunaannya serta area yang perlu perbaikan. Penilaian kinerja berperan penting dalam peningkatan kinerja dan motivasi karyawan, serta dalam mengidentifikasi kemampuan yang kurang dan menyusun rencana peningkatan.

Kinerja tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh tuntutan masyarakat untuk mendapatkan layanan berkualitas tinggi. Diharapkan kinerja tersebut dapat mencerminkan profesionalisme tenaga kesehatan dalam meningkatkan mutu pelayanan, yang berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat.

Kesehatan adalah keadaan yang mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial, memungkinkan individu hidup secara produktif baik sosial maupun ekonomi. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menekankan pentingnya upaya bersama dari individu dan seluruh elemen bangsa untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal. Kesehatan bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi juga masyarakat dan sektor swasta.

Puskesmas sebagai organisasi pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan kesehatan masyarakat. Ia merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga mendorong partisipasi masyarakat. Puskesmas diharapkan dapat meningkatkan mutu layanan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Mengacu pada pertimbangan ini, perlu adanya keputusan mengenai pedoman penilaian kinerja sumber daya manusia di Puskesmas (Kepmenkes 2009).

Jumlah tenaga kesehatan di Indonesia masih sangat terbatas, dengan distribusi yang tidak merata. Data dari Kementerian Kesehatan RI menunjukkan

bahwa saat ini terdapat 1,6 juta tenaga kesehatan, yang jumlahnya jauh lebih sedikit dibandingkan dengan kebutuhan di wilayah tertentu, seperti Banjarmasin.

Puskesmas Gadang Hanyar berfungsi sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan yang langsung berinteraksi dengan masyarakat, berupaya memberikan layanan yang optimal. Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 951/Menkes/SK/VI/2000 dinyatakan bahwa tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan hidup sehat, sehingga derajat kesehatan masyarakat dapat terwujud secara optimal. Berikut adalah data capaian kerja Puskesmas Gadang Hanyar pada tahun 2023.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Kinerja Pelayanan Kesehatan pada Puskesmas Gadang Hanyar**  
**Tahun 2023**

No	Indikator/Sasaran	Target	Capaian	Keterangan
1	Pelayanan Kesehatan Wajib	100%	87%	Tercapai
2	Pelayanan Kesehatan Ibu	100%	80%	Tercapai
3	Pelayanan Gizi	100%	90%	Tercapai
4	Pelayanan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular	100%	76%	Tercapai
5	Upaya Kesehatan Pengobatan	100%	71%	Tercapai
6	Pelayanan Kesehatan Lanjut Usia	100%	43%	Belum Tercapai

Sumber: Puskesmas Gadang Hanyar 2023

Berdasarkan tabel di atas, kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Gadang Hanyar menunjukkan bahwa sebagian besar indikator telah mencapai target yang ditetapkan, meskipun pelayanan kesehatan untuk lanjut usia masih perlu perhatian lebih. Motivasi dan disiplin kerja pegawai merupakan faktor kunci dalam

meningkatkan kinerja, di mana disiplin kerja mencerminkan kesediaan untuk mematuhi norma dan peraturan yang ada. Disiplin yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sementara disiplin yang rendah dapat menghambatnya (Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2020).

Disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dinyatakan oleh Imam Abrori (2023) yang menekankan pentingnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin yang tinggi berpotensi membangun hubungan yang baik antara pegawai dan pimpinan, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan. Catri Jintar (2023) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang memberikan energi untuk mencapai kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan. Berdasarkan observasi, terdapat pegawai yang sering terlambat, yang tentunya berdampak negatif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan disiplin untuk memaksimalkan kinerja Puskesmas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menyelidiki pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Gadang Hanyar, sehingga judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

- a) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja di Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin?
- b) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja di Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin?
- c) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **A. Manfaat Teoritis**

#### **1. Bagi Penulisan**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan serta meningkatkan kemampuan analisis terkait penerapan dan praktik yang diperoleh dari mata kuliah ke dalam konteks penelitian nyata.

## **2. Bagi dunia akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap ilmu sumber daya manusia, khususnya dalam kaitannya dengan kinerja pegawai dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja di Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin.

### **B. Manfaat Praktis**

Bagi Puskesmas Gadang Hanyar, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta sumbangan pemikiran yang positif dan bermanfaat untuk perkembangan Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin.