

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen penting bagi organisasi, sumber daya manusia memiliki fungsi dan peran penting dalam mencapai produktivitas kerja, dimana sumber daya manusia yang mengatur dan mengelola sumber daya lainnya. Tercapai atau tidaknya tujuan tersebut tergantung dengan unsur-unsur yang mendukungnya yaitu sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi keberhasilan tujuan tersebut lebih tergantung pada manusia yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Setiap organisasi membutuhkan hasil kinerja pegawai, kinerja pegawai menurut peraturan menteri kesehatan nomor 96 tahun 2014 tentang petunjuk teknis penyusunan sasaran kerja pegawai di lingkungan kementerian kesehatan yaitu dalam penilaian SKP terdiri dari peniliasian sasaran kerja dan penilaian kerja, dimana penilaian skp terdiri dari kualitas, kuantitas. Sedangkan untuk penilaian perilaku kerja yaitu kerjasama, integritas, komitmen, orientasi pelayanan. Penilaian kinerja di peroleh dari gabungan nilai SKP 60% dan perilaku Kerja 40% , sehingga mendapatkan penilaian kinerja pegawai. Pada puskesmas performa tersebut dapat diukur melalui kinerja pegawai puskesmas dengan melalui beberapa indikator kinerja menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 96 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan yaitu kuantitas, kualitas, komitmen, kerjasama, integritas, dan orientasi pelayanan. Terdapat

kriteria penilaian SKP pegawai yaitu 90 – 100 = sangat baik, 80 – 90 = baik, 80 – 70 = cukup, 60 – 50 = kurang, dan ≤ 50 sangat kurang. Berikut merupakan tabel penilaian kinerja pegawai non PNS (Bidan dan Perawat) pada Puskesmas Mayangan Jogoroto, yaitu:

Tabel 1.1 Tabel Penilaian Kinerja Pegawai Non Pns Puskesmas Mayangan Jogoroto

Responden	Kuantitas	Kualitas	Komitmen	Kerjasama	Integritas	Orientasi Pelayanan	Skor	Keterangan
1	76.18	78.06	85.23	81.43	80.3	84	79.37	Cukup
2	89.3	88.07	92.6	90.63	87.3	93.03	89.57	Baik
3	82.4	87.29	87.66	84.23	82.4	93.23	85.66	Baik
4	78.4	79.59	80.3	83.89	80.13	80.89	79.92	Cukup
5	88.16	94.23	82.93	87.3	89	90.01	89.64	Baik
6	87.8	81.4	83.31	82.62	88.8	91.03	85.34	Baik
7	80.2	79.06	80.06	80.3	81.2	80.3	79.96	Cukup
8	78.7	79.77	80.99	80.93	81.4	80.34	79.91	Cukup
9	77.03	78.06	80.43	84.43	88.2	81.4	79.97	Cukup
10	80.2	83.06	84.43	82.03	88.2	90	83.44	Baik
11	80.34	77.06	79.73	82.03	81.4	82.34	79.77	Cukup
12	78.2	80.06	80.43	80.97	81.2	81.01	79.84	Cukup
13	78.2	79.47	81.08	81.92	80.43	81.92	79.84	Cukup
14	80.2	78.06	80.73	80.43	81.4	81.4	79.87	Cukup
15	88.7	88.77	88.43	91.23	91.7	92.92	89.67	Baik
16	84.3	84.47	89.08	84.43	93.2	91.28	86.43	Baik
17	88.2	89.03	92.03	91.03	88.2	93.96	89.69	Baik
18	89.7	87.77	90.77	93.13	89.43	93.6	89.93	Baik
19	77.2	79.47	84.47	81.43	76.2	80.97	79.31	Cukup
20	79.7	76.18	80.18	80.89	84.7	83.89	79.73	Cukup
21	79.01	78.03	81.88	81.61	80.7	81.61	79.69	Cukup
22	88.2	88.53	90.53	89.97	92.2	93.97	89.69	Baik
23	78.03	78.53	82.03	80.03	82.03	81.03	79.48	Cukup
24	79.7	77.88	80.88	80.27	80.7	80.32	79.49	Cukup
25	78.8	77.18	83.18	80.03	83.8	82.03	79.70	Cukup
26	83.44	82.03	84.43	84.6	82.03	80.6	82.81	Cukup
27	89.7	89.18	90.43	90	90.8	89.03	89.69	Baik
28	82.8	84.18	85.73	90.44	86.8	90.44	85.44	Baik
29	79.8	77.18	80.26	82.26	81.8	80.26	79.55	Cukup
30	88.2	81.53	85.08	85.58	83.2	91.58	85.46	Baik

Sumber : Puskesmas Mayangan Jogoroto

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa pada indikator-indikator kinerja pegawai non PNS (Bidan dan Perawat) Puskesmas Mayangan Jogoroto dalam 1 tahun, masih terdapat pegawai yang mendapatkan penilaian kinerja cukup, dengan banyaknya pegawai yang masih mendapatkan nilai cukup, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja, dimana nilai standar penilaian kinerja pegawai di puskesmas tersebut yaitu sangat baik, sehingga berdasarkan pada penilaian kinerja tersebut pegawai yang memiliki kategori cukup, perlu untuk ditingkatkan pada kategori yang telah ditetapkan oleh puskesmas yaitu sangat baik.

Berdasarkan pada hasil prasurevey di Puskesmas Mayangan Jogoroto, terdapat fenomena tentang permasalahan kuantitas kinerja pegawai yang dihasilkan, dimana kuantitas dapat dilihat dari jumlah atau target yang berkaitan dengan ketepatan waktu, dimana pegawai Puskesmas Mayangan Jogoroto kurang dapat memaksimalkan waktu dalam bekerja yaitu masih banyak laporan yang tertunda akibat kurang maksimalnya waktu kerja pegawai, sehingga pegawai membutuhkan waktu lebih untuk dapat menyelesaikan laporannya. Selain itu kinerja pegawai dapat dilihat kualitas kinerja pegawai yang telah disesuaikan dengan standart yang telah ditetapkan oleh Puskesmas Mayangan Jogoroto, dimana pegawai mampu untuk melayani pasien dengan baik, namun pada kenyataannya para pegawai kurang maksimal dalam melayani pasien, dimana pasien terkadang mendapati pegawai melayani kurang ramah, dan tak jarang juga pelayanan kepada pasien tergolong lambat, hal tersebut dapat mengganggu pelayanan kepada pasien.

Penurunan kinerja disebabkan oleh tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai pada puskesmas dipengaruhi oleh salah satu faktanya yaitu kompensasi, dimana kompensasi tersebut di berikan oleh puskesmas harus sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, jika kompensasi yang diberikan rendah dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai tersebut. selain itu faktor kedisiplinan pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja, dimana kurangnya disiplin kerja karyawan dalam menggunakan waktu yang kurang efektif dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai guna untuk dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu dengan memberikan kompensasi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif bagi pegawai. Jika dalam pemeberian kompensasi belum tercapai kepuasan bagi pegawai sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai yang kurang maksimal, maka perusahaan harus menetapkan peraturan kerja yang tetap sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berkaitan dengan pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Alasan peneliti memilih Puskesmas mayangan jogoroto sebagai lokasi penelitian karena berbagai alasan yaitu dimana Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah yang

menyediakan jasa pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat yang berada di desa Mayangan Kecamatan Jogoroto Jombang, dekat dengan tempat tinggal peneliti, sehingga mudah di jangkau untuk melakukan penelitian, serta untuk melakukan wawancara dan observasi menjadi lebih efektif. Selain itu terdapat fenomena-fenomena kinerja yang terjadi.

Puskesmas dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik, melalui kemampuan SDM pada puskesmas yang memadai. Kualitas pelayanan yang baik dapat dilihat dari kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang baik dapat di pengaruhi oleh salah satu faktor yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi pada Puskesmas Mayangan Jogoroto merupakan suatu biaya yang di harus di bayarkan kepada setiap pegawai. Dalam pemberian kompensasi harus di lakukan secara teliti dan cermat pada setiap pegawai, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan. Dalam pengamatan yang dilakukan pada Puskesmas Mayangan Jogoroto, puskesmas tersebut memiliki kendala dalam menjalankan fungsinya. Dimana terdapat banyak keluhan atas ketidakpuasan pemberian kompensasi yang di terima oleh pegawai.

Menurut hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti terdapat masalah yang terjadi dengan kompensasi, dimana kompensasi yang seharusnya diberikan setiap awal bulan namun mengalami kendala sehingga di bayarkan tidak sesuai dengan tanggal yang telah di tetapkan. Serta besaran gaji yang diterima oleh pegawai non pns pada Puskesmas Mayangan Jogoroto yang masih di bawah UMR dan juga tidak merata atau terdapat perbedaan pemberian gaji

pada pegawai satu dengan yang lainnya. Dimana dengan perbedaan gaji tersebut dapat menyebabkan kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Selain itu terdapat masalah terkait dengan kedisiplinan pegawai, dimana disiplin kerja pegawai yang kurang maksimal terutama pada pengaturan waktu yang kurang efektif dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Upaya lain yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja yaitu dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai. Dimana jika kedisiplinan pegawai baik, maka kinerja juga baik.

Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan secara langsung kepada pegawai apabila peraturan belum di buat baik secara lisan maupun tulisan, akan tetapi peraturan yang tertulis lebih jelas dan para pegawai dapat mendapatkan kepastian mengenai boleh atau tidaknya kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan pedoman atau peraturan yang ada. Sehingga dengan adanya peraturan yang pasti akan dapat menghindari perilaku pegawai yang dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai instansi tersebut. Kedisiplinan juga dapat dikatakan jika pegawai selalu datang setiap saat, mengerjakan seluruh pekerjaan dengan baik, serta mematuhi peraturan yang ada. Semakin tinggi tingkat kesadaran pegawai maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai serta kinerja pegawai otomatis meningkat. Berikut merupakan tingkat kehadiran Pegawai Puskesmas Mayangan Jogoroto:

Tabel 1.2 Kehadiran Pegawai Tahun 2021

Pegawai	Jumlah hari kerja	Izin	Sakit	Jumlah kehadiran	Presentase kehadiran	Keterangan
1	255	12	10	233	78.19	Cukup
2	255	5	11	239	80.20	Baik

Lanjutan tabel 1.2 Kehadiran Pegawai Tahun 2021

3	255	3	12	240	80.54	Baik
4	255	3	12	240	80.54	Baik
5	255	13	18	224	75.17	Cukup
6	255	15	7	233	78.19	Cukup
7	255	9	5	241	80.87	Baik
8	255	19	11	225	75.50	Cukup
9	255	5	6	244	81.88	Baik
10	255	7	21	227	76.17	Cukup
11	255	5	1	249	83.56	Baik
12	255	5	7	243	81.54	Baik
13	255	5	12	238	79.87	Cukup
14	255	5	15	235	78.86	Cukup
15	255	10	23	222	74.50	Cukup
16	255	8	18	229	76.85	Cukup
17	255	5	13	237	79.53	Cukup
18	255	7	24	224	75.17	Cukup
19	255	3	9	243	81.54	Baik
20	255	12	36	207	69.46	Cukup
21	255	9	16	230	77.18	Cukup
22	255	8	7	240	80.54	Baik
23	255	6	18	231	77.52	Cukup
24	255	2	3	250	83.89	Baik
25	255	2	0	253	84.90	Baik
26	255	7	20	228	76.51	Cukup
27	255	1	2	252	84.56	Baik
28	255	0	7	248	83.22	Baik
29	255	6	20	229	76.85	Cukup
30	255	10	22	223	74.83	Cukup

Sumber : Puskesmas Mayangan Jogoroto

Tabel 1.2 berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa dalam 1 tahun terakhir dimana tingkat disiplin pegawai non PNS (Bidan Dan Perawat) Puskesmas Mayangan Jogoroto mengalami fluktuasi. Dimana masih terdapat pegawai yang kehadirannya masih belum memenuhi standart di puskesmas dengan berbagai macam alasan baik dari sakit maupun izin.

Berdasarkan pada argumentasi tersebut didukung dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Riut Iptian dkk (2020) menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Henifah (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan

juga dapat dilihat dari penelitian Rukhayati (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Berdasarkan dengan uraian di atas sehingga peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Non PNS Puskesmas Mayangan Jogoroto)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Mayangan Jogoroto?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Mayangan Jogoroto?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Mayangan Jogoroto
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Mayangan Jogoroto

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai bukti pada penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- b. Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan di bidang sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan yang bermanfaat bagi puskesmas dalam memberikan kompensasi dan disiplin untuk dapat mempertahankan kinerja