**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Pelayanan kesehatan (*Health care service*) merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam Undang Undang Dasar 1945 untuk melakukan upaya peningkatkan derajat kesehatan baik perseorangan, maupun kelompok atau masyarakat secara keseluruhan. Defenisi Pelayanan Kesehatan menurut Departemen Kesehatan RI adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok dan atupun masyarakat. (Depkes RI, 2009). Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) UU Kesehatan, pelayanan kesehatan secara umum terdiri dari dua bentuk pelayanan kesehatan yaitu: Pelayanan kesehatan perseorangan *(Medical Service)* yang meliputiRumah sakit, klinik bersalin, Praktek mandiri. Dan yang kedua Pelayanan Kesehatan Masyarakat *(Public health Service)* yang meliputi pusat-pusat kesehatan masyarakat dan Puskesmas.

Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Depkes RI, 2009).

Jika ditinjau dari sistim pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistim pelayanan kcsehatan di Indonesia. Sebagai sarana pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, maka Puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran.

Tersedianya pusat kesehatan masyarakat /Puskesmas tentulah sangat membantu bagi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik dan terjangkau, berikut dibawah ini adalah Tabel 1.1 : Presentase Penduduk Memanfaatkan Puskesmas Menurut Kab-kota Provinsi DKI Jakarta tahun 2016 :



Tabel 1.1 menunjukan bahwa 81,2% ( persen) penduduk DKI Jakarta telah memanfaatkan Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan selain ke rumah sakit dan klinik kesehatan swasta lainnya. Hal ini semakin meningkat seiring berjalannya program Nasional Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang memudahkan dan memberi fasilitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat untuk PNS dan non PNS serta tingkat sosial tinggi, menengah dan rendah, dapat dilihat bahwa jumlah kunjungan

Puskesmas terbanyak ketiga adalah daerah Kota Madya Jakarta Utara, Puskesmas Kecamatan Kelapa Gading adalah salah satu Puskesmas *Center* yang bertugas melayani masyarakat di daerah Kota madya Jakarta Utara maka dari itu diperlukannya pelayanan yang maksimal agar dapat meningkatnya kepuasan dan terpenuhinya kebutuhan pelayanan dari masyarakat Jakarta Utara.

Menjadi seorang karyawan pada suatu Puskesmas tidaklah mudah, dibutuhkan Kedisiplinan yang tinggi agar dapat menunjang kinerja seseorang, namun diperlukan juga pembagian tugas yang tepat agar beban kerja masing-masing karyawan tidak melebihi kemampuan karyawan tersebut. Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma–norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi–sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Di dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pelayan masyarakat maka diperlukan motivasi yang besar, karna bukan hanya sebagai pekerjaan tetap juga sebagai bentuk pelayanan sosial bagi masyarakat yang membutuhkan, Motivasi kerja salah satu faktor penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bersemangat dan giat dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Kinerja karyawan puskesmas sangat perlu untuk selalu ditingkatkan mengingat banyaknya jumlah pasien yang datang ke puskesmas untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, untuk itu para karyawan dipuskesma harus selalu siap dalam meningkatkan kinerja nya demi menunjang jalannya proses pelayanan kesehatan masyarakat setiap harinya, Arif Yusuf Hamali (2016) mengatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Fenomena lainnya yang menarik sehingga peneliti melakukan proses penelitian ini adalah adanya indikasi dilakukannya tindakan indisipliner yang dilakukan oleh beberapa karyawan dari Pukesmas Kecamatan Kelapa Gading. seperti yang kita ketahui bersama sekarang Puskesmas-puskesmas sudah mempunyai fasilitas yang memadai,pelayanan cepat dan tanngap, serat tenaga-tenaga medis yang berkualitas sehingga memudahkan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang memadai tanpa harus pergi jauh ke rumah sakit, karna Puskesmas sendiri biasanya terletak didaerah perumahan warga sehingga memudahkan masyarakat untuk menjangkaunya, untuk menunjang semuanya para karyawan Puskesmas (Tenaga medis) harus selalu siap sedia melayani tanpa kenal lelah untuk itu dibutuhkannya sikap Disiplin dan Motivasi yang tinggi oleh seluruh karyawan Puskesmas agar terlakasananya tujuan bersama yaitu melayani masyarakat dalam bidang kesehatan, dibawah ini akan dilihat data laporan rekapitulasi absensi karyawan Puskesmas Kelapa Gading dari tahun 2015-2018.

**Tabel 1.2**

**Data Absensi Karyawan Puskesmas Kelapa Gading**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No  | Tahun   |   |   | Kriteria Absensi  |   |   |
|  |  Jumlah karyawan  |   Alpa  |  Sakit  |  Ijin  | Jumlah Alpa,Sakit, Ijin karyawan dalam setahun  |
| 1  | 2015  | 52  | 0  | 20  | 151  | 171  |
| 2  | 2016  | 50  | 0  | 24  | 160  | 184  |
| 3  | 2017  | 57  | 0  | 25  | 172  | 197  |
| 4  | 2018  | 60  | 0  | 29  | 183  | 212  |

 Sumber : bagian personalia Puskesmas Kelapa Gading

Dari data diatas dapat diketahui bahwa seluruh karyawan Puskesmas Kelapa Gading memiliki rata-rata jumlah hari kerja karyawan per tahun sebanyak 288 hari. Pada tabel 1.2 dapat dilihat pada tahun 2015 Puskesmas Kelapa Gading memiliki jumlah karyawan 52 orang dan memiliki jumlah absensi seluruh karyawan per tahun sebanyak 171. Pada tahun 2016 Puskesmas Kelapa Gading memiliki jumlah karyawan 50 orang , dan memiliki jumlah absensi seluruh karyawan per tahun sebanyak 184, pada tahun 2017 Puskesmas Kelapa Gading memiliki jumlah karyawan 57 orang , dan memiliki jumlah absensi seluruh karyawan per tahun sebanyak 197, pada tahun 2018 Puskesmas Kelapa Gading memiliki jumlah karyawan 60 orang , dan memiliki jumlah absensi seluruh karyawan per tahun sebanyak 212.

Pada tabel diatas terindikasi bahwa Puskesmas Kelapa Gading mengalami jumlah penurunan karyawan pada tahun 2016 dan peningkatan jumlah absensi seluruh karyawan pertahun, hal tersebut sangat berhubungan dengan disiplin dan motivasi kerja para karyawan. Machmed Tun Ganyang (2017) menyatakan bahwa Disiplin adalah “suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan seacra kongkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan.”

Dari data kriteria absensi diatas, Puskesmas Kelapa Gading harus dapat menerapkan dan meningkatkan kedisiplinan dan pemberian motivasi yang benar kepada para karyawannya agar produktivitas karyawan (Tenaga medis) tetap berjalan sesuai dengan tujuan, visi dan misi dari Puskesmas Kelapa Gading. hal tersebutlah yang mendorong untuk dilakukannya peneliti mengenai :

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Kelapa Gading, Jakarta Utara”

1. **Identifikasi Masalah**

Adapun dari judul di atas dibuat identifikasi masalah antara lain :

* 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas kecamatan Kelapa Gading ?
	2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas Kecamatan Kelapa Gading?
	3. Apakah disiplin kerja dan Motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas Kecamatan Kelapa Gading ?
1. **Batasan Masalah**

Agar penelitian dan bidang yang diteliti lebih terarah, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

* 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan

Kelapa Gading?

* 1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan

Kelapa Gading?

* 1. Apakah disiplin kerja dan beban kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Kelapa Gading ?

1. **Batasan Penelitian**

Untuk mempermudah dan menyederhanakan penelitian ini penulis perlu

mempertimbangkan untuk membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

* + 1. Objek yang akan diteliti adalah disiplin kerja , Motivasi kerja dan kinerja karyawan
		2. Subjek penelitian adalah karyawan Puskesmas Kelapa Gading
		3. Penelitian dilakukan pada bulan Mei sampai July 2019
		4. Wilayah penelitian di Puskesmas Kelapa Gading.
1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembahasan masalah, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

“ Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada

Puskesmas Kecamatan Kelapa Gading ?”

1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti melakukan penelitian sebagai berikut :

* + 1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kelapa Gading ?
		2. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kelapa Gading ?
		3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kelapa Gading ?

1. **Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Bagi Puskesmas**

Untuk membantu puskemas mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Kecamatan Kelapa Gading, juga Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Puskesmas terkait disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan puskemas kepada karyawan serta Memberikan informasi kepada Puskesmas. dan saran yang membantu Puskesmas menjadi lebih baik untuk kedepannya.

1. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan bidang kajian yang sama, sebagai bahan pembanding dalam melakukan penelitian.