

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan serta perkembangan dari tahun ke tahun.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Dalam hal ini produktivitas kerja pegawai sangat penting dalam suatu instansi karena produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas biasanya identik dengan proses pekerjaan dikalangan pegawai suatu perusahaan. Karena produktivitas inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan tersebut. Produktivitas pegawai merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan karena hal inilah yang akan menentukan maju atau

mundurnya suatu perusahaan. Apabila produktivitas kerja pegawai buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, apabila para pegawainya merupakan para pegawai yang rajin dan senang berinovasi maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu peran dari sumber daya manusia sebagai asset perusahaan yang paling berharga sangat membantu perusahaan untuk melakukan perbaikan-perbaikan sistem sumber daya manusia, sehingga dapat mengoptimalkan produktivitas pegawai dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan produktivitas terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mendapatkan hasil kerja secara maksimal maka pegawai harus mempunyai produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas pegawai tidak datang dengan sendirinya melainkan harus adanya sikap disiplin yang timbul dari masing-masing diri pegawai. Dalam hubungannya dengan produktivitas kerja, disiplin pegawai merupakan salah satu faktor penting sehingga disiplin pegawai dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dimana keberhasilan manajemen didalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya produktivitas pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin

pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Disiplin pegawai merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum dan pegawai akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran peraturan yang berlaku.

Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo merupakan salah satu instansi yang bertugas mewujudkan masyarakat mandiri untuk hidup sehat tanpa memperhatikan status sosial dan tingkat ekonomi masyarakat dengan mengedepankan pemerataan bagi seluruh lapisan masyarakat. Di instansi inilah para pegawai Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas kesehatan ditingkat Kota Tengah Kota Gorontalo. Akan tetapi, masih ada kenyataan yang belum sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya produktivitas kerja pegawai.

Dari pengamatan awal peneliti, terlihat bahwa produktivitas kerja pegawai Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo belum maksimal yang dapat dilihat dari kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, masih kurangnya capaian hasil kerja pegawai yang sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga banyak menimbulkan keterlambatan pekerjaan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil capaian kerja pegawai pada Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Kota Tengah Kota
Gorontalo

No	Indikator Kinerja	Capaian Kerja			
		Target	2014	2015	2016
1.	Cakupan kunjungan ibu hamil K4	95%	105%	85.7%	86.4%
2.	Cakupan komplikasi kebidanan yang ditangani	100%	87.5%	88.8%	113%
.3.	Cakupan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi kebidanan	90%	106%	88.3%	88.3%
4.	Cakupan pelayanan nifas	90%	98.75%	88.3%	88.3%
5	Cakupan neonatus dengan komplikasi yang ditangani	90%	60.6%	51.5%	100%

Sumber : Data Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo

Berdasarkan data pada tabel 1.1 bahwa produktivitas kerja pegawai belum sepenuhnya dapat mencapai target yang dapat dilihat dari indikator capaian berdasarkan kunjungan Ibu Hamil K4 diatas menunjukkan adanya ketidak stabilan dalam pencapaian target. Tahun 2014 kota Gorontalo telah melampaui target 95% dengan perolehan kunjungan 105%, kemudian pada tahun 2015 capaian kunjungan ibu hamil K4 mengalami penurunan menjadi 85.7% dan pada tahun 2016 renstra capaian 86.4%. Untuk indikator cakupan komplikasi kebidanan yang ditangani selama tiga tahun terakhir sudah mencapai target yaitu 100%, sedangkan cakupan pertolongan persalinan oleh tenaga

kesehatan yang memiliki kompetensi kebidanan selama tiga tahun terakhir berfluktuasi namun pada umumnya tidak mencapai target 90%, cakupan pelayanan nifas masih belum mencapai target 90% kecuali pada tahun 2014 dan cakupan neonatus dengan komplikasi yang ditangani sudah mencapai target 100%.

Berdasarkan beberapa uraian permasalahan tersebut diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang disiplin pegawai dan produktivitas kerja. Dengan demikian, peneliti merumuskan judul penelitian ini sebagai berikut: **“Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. masih kurangnya capaian hasil kerja pegawai yang sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga banyak menimbulkan keterlambatan pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka dirumuskan permasalahan penelitian yakni “apakah terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pada Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pada Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai manfaat dan pengaruh disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pada Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang diangkat untuk diteliti lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo.