BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakantindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Hasibuan, 2016). Jika seorang pemimpin mampu secara baik merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi serta segala sumber daya yang ada di dalamnya, maka tujuan dari organisasi akan mudah tercapai.

Disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer dalam Sutrisno, 2017:87). Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan sebagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi memiliki kinerja pegawai yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik juga, Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada sesorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2020)

Kantor Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok yakni sebagai pelaksana sebagian kewenangan pemerintah dalam menangani urusan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas kesehatan melayani secara langsung beberapa kepentingan masyarakat. Pada penelitian ini yang menjadi objek adalah pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal. Berikut data jumlah pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal selama 5 tahun terakhir tertuang pada tabel 1, yakni sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal

Tahun	Jumlah Pegawai	Persentase Perkembangan (%)
2018	135	-
2019	136	0,74%
2020	138	1,47%
2021	145	5,07%
2022	159	14,0%

Sumber : Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai pada lima tahun terakhir yaitu tahun 2018-2022 mengalami peningkatan. Peningkatan ini terjadi tentunya karna semakin banyaknya pekerjaan yang mengharuskan kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal menambah jumlah karyawannya. Didalam instansi sebagaimana organisasi-organisasi lainnya, yang keberhasilannya

ditentukan oleh kualitas SDMnya terutama karyawan yang dimiliki instansi tersebut.

Kualitas karyawan ini tentunya juga diduga berkaitan dengan kinerja dan disiplin karyawan yang bekerja instansi tersebut. Setiap instansi pasti selalu menginginkan kinerja karyawan yang berdisiplin serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Selanjutnya dari data yang diperoleh dari kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal ditemukan karyawan yang kurang disiplin, ini dilihat berdasarkan tingkat absensi pegawai yang sering terlambat masuk kerja, dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Daftar Ketidak Hadiran Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	A (Hari)	I (Hari)	S (Hari)	Jumlah ketidakhadiran (Hari)	% Jumlah ketidakhadiran (hari)
2018	135	279	20	25	30	75	26,8
2019	136	277	18	29	27	74	26,7
2020	138	278	4	35	37	76	27,3
2021	145	279	35	30	42	107	38,3
2022	159	276	28	33	35	96	34,7
Rata-rata							30,76

Sumber: Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal 2023

Berikut rumus jumlah % ketidak hadiran :

$$\frac{jumlah\ hari\ tidak\ hadir}{jumlah\ hari\ kerja} \text{ x } 100\%$$

Keterangan :

A : alpa/tanpa keterangan

I : izin

S : sakit

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada Dinas Kesehatan Kuala Tungkal dalam lima tahun terakhir tindakan indisipliner dari pegawai Dinas Kesehatan

Kuala Tungkal dalam hal tidak hadiran menurun. rata-rata ketidak hadiran tanpa keterangan selama 5 tahun terakhir pada Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal sebanyak 30,76% kenyataan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal belum optimal.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengatur program kerja adalah pencapaian realisasi yang mencapai target program kerja tersebut. Berikut pada tabel 3 tergambar data pencapaian kinerja pada Dinas Kesehatan Kuala Tungkal yang memuat target kerja dan realisasi kinerja pegawai dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1.3
Data pencapaian kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kuala Tungkal
Tahun 2019-2023

Tahun	Program	Realisasi (%)
2018	Pelayanan administrasi perkantoran	97
	Upaya peningkatan promosi kesehatan	98
	Peningkatan kualitas pelayanan	92
	Peningkatan sistem pelaporan hasil kerja	78
2019	Pelayanan administrasi perkantoran	98
	Upaya peningkatan promosi kesehatan	92
	Peningkatan kualitas pelayanan	92
	Peningkatan sistem pelaporan hasil kerja	100
2020	Pelayanan administrasi perkantoran	90
	Upaya Peningkatan promosi kesehatan	88
	Peningkatan kualitas pelayanan	87
	Peningkatan sistem pelaporan hasil kerja	96
2021	Pelayanan administrasi perkantoran	98
	Upaya peningkatan promosi kesehatan	96
	Peningkatan kualitas pelayanan	100
	Peningkatan sistem pelaporan hasil kerja	100
2022	Pelayanan administrasi perkantoran	100
	Upaya peningkatan promosi kesehatan	90
	Peningkatan kualitas pelayanan	100
	Peningkatan sistem pelaporan hasil kerja	98

Sumber : Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal 2023.

Tabel 3, pencapaian kinerja utama pada kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal tertera dimana target, realisasi dan intervalnya cukup tinggi. Dimana dari keseluruhan rata-rata realisasi pencapaian kinerja utama pada kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal selama 2018-2022 sebesar 93,9% pada tahun 2020 pencapaian realisasi turun sebesar 6,75% bila dibandingkan dengan tahun 2022 dan hal ini harus di tingkatkan untuk tahun ketahun berikutnya. Dari peningkatan jumlah pegawai dan peningkatan jumlah kedisiplinan pada Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal tidak diikuti dengan pencapaian realisasi program kerja yang ada. Maka terlihat ada fenomena yang bertolak belakang dengan teori yang telah dikemukakan terdahulu.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dalam menyusun skripsi ini penulis mengambil judul : **"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KUALA TUNGKAL".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasikan antara lain, adalah :

1. Jumlah pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal lima tahun terakhir meningkat tetapi kinerja pegawai menurun.
2. Tingginya tingkat absen ketidakhadiran pada Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal lima tahun terakhir.

3. Masih terdapat target kerja yang belum terealisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di jelaskan din atas, maka masalah yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin kerja dan kinerja pada pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penulisan dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi kantor Dinas Kesehatan Kuala Tungkal dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Penambah wawasan peneliti tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Secara teoritis penelitian ini menjadi salah satu referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dan sebagai bahan perbandingan.