

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era moderen sekarang ini perusahaan maupun instansi-instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, agar dapat lebih meningkatkan perkembangan perusahaan atau instansi pemerintah. Salah satu faktor berkembangnya perusahaan adalah dari sumber daya manusia karena mempunyai peranan yang sangat penting dan sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan.

Kesuksesan perusahaan atau instansi pemerintah tidak terlepas dari kinerja para tenaga kerjanya, semakin baik karyawan dalam bekerja maka pengaruh positif bagi perusahaan atau instansi pemerintah akan meningkat begitupun sebaliknya ketika kinerja karyawan menurun maka akan berdampak negatif bagi perusahaan atau instansi pemerintah. Maka dari itu perusahaan perlu menjaga kinerja karyawan.

kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya, Mangkunegara (2012 : 9 ). kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja yang ditunjukkan oleh individu sering digunakan untuk menyebut prestasi dan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan

kegiatan organisasi, Fahmi (2014 : 127, dalam Farisi, Irnawati, Fahmi, 2020).

Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan motivasi. Motivasi menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat untuk bekerja dan akan merasa lebih bahagia, sebaliknya karyawan yang kurang termotivasi memiliki kinerja yang rendah karena kurangnya motivasi. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Wibowo (2010:379, dalam Sari, 2016). Motivasi merupakan hal penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, Negash et al (2014, dalam Wulansari, Damanik & Prasetio, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Zameer et. al (2014, dalam Wijaya & Andreani, 2015) menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang terbaik.

Selain motivasi, upaya lain yang bisa meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Kurangnya efektivitas dalam kinerja suatu instansi Negara adalah karena kurang disiplinnya para tenaga kerja, faktor-faktor yang menyebabkan kurangnya efektivitas dalam kinerja

adalah mangkir dari pekerjaan dengan berbagai alasan, kurang mematuhi peraturan yang ada dan sebagainya. disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Afandi (2018 : 12 ). Disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, Sutrisno (2011 : 89 ).

Puskesmas Timung berada di Desa Golo Cador, Kecamatan Wae Ri'i, Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur. Puskesmas Timung merupakan sarana kesehatan utama bagi seluruh warga desa yang berada di Kecamatan Wae Ri,i. Puskesmas Timung adalah puskesmas non rawat inap. Puskesmas Timung memiliki tenaga kerja yang terdiri dari kepala puskesmas, dokter, bidan, perawat dan para staf Puskesmas Timung.

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Timung, Kabupaten Manggarai.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk mempermudah penelitian, dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Timung, Kecamatan Wae Ri'i, Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Timung, Kecamatan Wae Ri'i, Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah penelitian bertujuan membatasi pokok masalah agar tidak melebar dari topik yang dibahas, terarah dan mempermudah penulis untuk mempelajari masalah yang akan diteliti sehingga tercapai tujuan penelitian.

1. Kinerja.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya, Mangkunegara (2012 : 9 ).

2. Motivasi.

motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-

sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas, Afandi (2018 : 23 ).

### 3. Disiplin kerja.

disiplin adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Afandi (2018 : 12 ).

#### **1.4 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang akan dicapai oleh penulis.

Oleh sebab itu tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai Puskesmas Timung, Kecamatan Wae Ri'I, Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pegawai Puskesmas Timung, Kecamatan Wae Ri'I, Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur.

## 1.5 Manfaat penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan memberi manfaat secara teoritis dan praktis.

### 1. Manfaat teoritis.

Secara teoritis penelitian diharapkan sebagai berikut :

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti yang melakukan penelitian sejenis agar mengetahui manfaat dari pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan Memberikan sumbangan pemikiran atau menjadi referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian sumber daya manusia agar mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### 2. Manfaat praktis.

Penelitian diharapkan menjadi masukan bagi puskesmas dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi referensi bagi puskesmas untuk berkontribusi dalam melakukan perbaikan kinerja sumber daya manusia.

### 3. Bagi mahasiswa.

Penelitian yang diteliti oleh penulis diharapkan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya sebagai pengembangan terhadap pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan.**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai keseluruhan bab yang akan dibahas., gambaran perihal skripsi adalah sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari tinjauan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang Tempat dan waktu penelitian, populasi, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengukuran data, uji instrument penelitian, dan analisis data.

### **BAB IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil dan analisis data yang meliputi deksripsi responden hasil analisis statistic deskriptif,hasi dari analisis regresi linear berganda dan pembahasan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini terdiri dari kesimpulan akhir dan saran dari penulis.

