

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi ataupun perusahaan baik pemerintah ataupun swasta sangat diperukan kualitas sumber daya manusia sehingga memungkinka bekerja secara maksimal. Disiplin kerja yang tinggi menjadi faktor yang Sangat penting bagi sebuah instansi untuk memiliki manajemen yang baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perhatian pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut di harapkan memotivasi pegawai untuk disiplin dalam menjalankan pekerjaanya, yang sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi dan salah satu kegiatan manajemen yang memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi adalah manajemen sumber daya manusia.

Pusat Kesehatan Masyarakat sebagai sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dapat memiliki peranan yang strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Disiplin kerja menjadi aspek kritis dalam menjaga efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas. Tingkat disiplin kerja yang tinggi diperlukan agar proses pelayanan berjalan lancar, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tingkat *self-efficacy* atau keyakinan diri pegawai puskesmas dalam menangani berbagai situasi dan tantangan dalam pelayanan kesehatan juga menjadi faktor penting. *Self-efficacy* yang tinggi dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan

tugas dengan baik. Semangat kerja yang tinggi di antara pegawai Puskesmas dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Semangat kerja yang tinggi juga dapat berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Maka dari itu Puskesmas dapat memberikan pelayanan yang bermutu dapat memuaskan pasiennya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat dijangkau seluruh lapisan masyarakat.

Kinerja adalah suatu hal yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang di berikan. (Marjaya dan Pasaribu 2019) . Menurut (Amalia Yunia Rahmawati 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan padanya. (Robbins 2019) menambahkan bahwa kinerja dapat di pengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

Puskesmas Batipuh I merupakan salah satu Instansi milik pemerintah yang di posisikan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat. Secara umum, mereka harus memberikan pelayanan preventif, promotif, kuratif sampai dengan rehabilitatif baik melalui Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) atau Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM).sehingga mereka peningkatan kinerja pegawai sangat di perlukan dalam memenuhi kebutuhan pasien. Berdasarkan wawancara yang telah di lakukan oleh penulis dengan pihak Puskesmas Batipuh I. Terdapat beberapa fenomena yang terjadi di puskesmas batipuh I. Ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dari segi disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, dan

disiplin pekerjaan serta kurang berupaya memberikan hasil yang optimal atas pekerjaannya secara keseluruhan. yang terlihat dari realisasi pencapaian. yang terlihat dari realisasi pencapaian target pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai Puskesmas Batipuh I**

Indikator Kerja	Tahun					
	2020		2021		2022	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Orientasi Pelayanan	(90%-100%)	84,57%	(90%-100%)	80,33%	(90%-100%)	79%
Integritas	(90%-100)	80,82%	(90%-100)	85%	(90%-100)	85.55%
Komitmen	(90%-100%)	85,67%	(90%-100%)	80%	(90%-100%)	80,77%
Disiplin	(90%-100%)	82%	(90%-100%)	84%	(90%-100%)	82%
Kerja sama	(90%-100%)	82,5%	(90%-100%)	80%	(90%-100%)	79%

*Sumber Puskesmas Batipuh I 2022*

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa hasil kerja atau tingkat penilaian kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh I , mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya dimana target yang masih belum tercapai, hal ini disebabkan karena kurang optimalnya kinerja Pegawai Puskesmas Batipuh I. Ini menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki disiplin kerja yang baik dalam hal mengimplementasikan intruksi dari atasan. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam bekerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah *self efficacy* menurut (Kaseger 2019). *Self efficacy* adalah keyakinan dan kemampuan untuk

melakukan suatu bentuk terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungannya, keyakinan dalam *self efficacy* dalam proses kerja sangat berkaitan dengan penilaian bagaimana seseorang dalam melakukan tindakan tertentu untuk menghadapi tindakan yang tidak menyenangkan individu, dengan tingkat *self efficacy* cenderung dengan tidak mudah menyerah, lebih sedikit mengalami keraguan dalam diri sendiri, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh individu dimana dia yakin akan kemampuannya mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya, maka semakin tinggi peluangnya untuk berhasil. Begitupun sebaliknya apabila *self efficacy* rendah maka seseorang tidak yakin dengan kemampuannya, sehingga menghasilkan kinerja yang tidak optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada Puskesmas Batipuh I, bahwa ada terdapat perbedaan dalam tingkat *self-efficacy* di antara pegawai Puskesmas Batipuh I. Rendahnya *self efficacy* pegawai dengan ditunjukkan kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya beberapa pegawai memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi tugas-tugas yang diberikan, sementara yang lain merasa kurang yakin atau ragu dalam menghadapi tantangan,

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya adalah semangat kerja menurut (Basri and Rauf 2021) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku seorang tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, tujuan organisasi akan dapat

tercapai sesuai rencana, semangat kerja yang tinggi dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap pasien, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan pasien yang bersangkutan. Semangat kerja yang menurun juga di sebabkan oleh kepemimpinan kepala cabang yang di rasa kurang membangkitkan kurangnya komunikasi lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa semangat kerja pegawai masih rendah hal ini di tandai dengan kurangnya motivasi yang di berikan kepada pegawai sehingga pegawai merasa bosan dalam bekerja dan semangat kerja ini juga diakibatkan rendahnya kepuasan pegawai sehingga mengalami penurunan. Terdapat beberapa variasi dalam tingkat semangat kerja di antara pegawai Puskesmas. Beberapa pegawai mungkin menunjukkan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sementara yang lain mungkin mengalami kelelahan atau kebosanan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul :

**“Pengaruh Disiplin Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Batipuh I Tanah Datar “**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.:

1. Pelaksanaan pelayanan publik di Puskesmas Batipuh I belum berjalan

maksimal

2. Pegawai masih kurang mampu dalam memperhatikan masyarakat.
3. Kurangnya ketegasan dalam memberikan kepastian untuk masyarakat
4. cukup tinggi angka ketidakhadiran pegawai
5. Kurangnya Sumber Daya Manusia profesional sehingga Pegawai harus melakukan *double job*
6. Masih adanya karyawan yang kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Tingkat kesulitan yang tinggi tentang tugas yang di terima.
8. Rendahnya keyakinan diri menyebabkan pegawai merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalankan setiap tugas.
9. Semangat kerja pegawai masih rendah hal ini di tandai dengan kurangnya motivasi yang di berikan pada karyawan
10. Rendahnya kepuasan kerja pegawai sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti, dari banyak faktor tersebut dalam penelitian ini hanya akan difokuskan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan *Self Efficacy* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui semangat kerja ( $Z$ ) sebagai variabel Intervening pada Puskesmas Batipuh I Tanah Datar .

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pada Puskesmas Batipuh I
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap semangat kerja pada Puskesmas Batipuh I
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batipuh I
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batipuh I.
5. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batipuh I.
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Batipuh I.
7. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Batipuh I.

## **1.5 Tujuan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pada Puskesmas Batipuh I Padang Panjang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap semangat kerja pada Puskesmas Batipuh I Padang Panjang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batipuh I Padang Panjang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada puskesmas Batipuh I Padang Panjang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batipuh I Padang Panjang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis untuk mengetahui pengaruh pengelolaan SDM terhadap Kinerja Perusahaan melalui Produktivitas Pegawai.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja sebagai variabel intervening.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai ” Pengaruh Disiplin Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Batipuh I ” Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Lembaga**

Dapat mengetahui seberapa besar pengaruh peningkatan disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja

sebagai variabel intervening, serta pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai

## 2. Bagi Penulis

Dapat memepelajari serta memahami disiplin ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelaksanaan disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. sehingga hasil ilmu yang telah diperoleh penulis pada bangku perkuliahan dapat mengetahui sejauh mana hubungan teori di perkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan.

## 3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi bagi peneliti selanjutnya