

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan yang baik, sumber daya manusia harus dimiliki. Sumber daya manusia adalah bagian yang perlu diperhatikan oleh tubuh karena sumber daya manusia yang berfungsi dengan baik diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan aktivitas organisasi, mereka dapat memberikan layanan kesehatan yang baik kepada orang-orang, dan mereka dapat memfokuskan chakra dalam tubuh untuk menciptakan visi dan tujuan mereka (Kementerian Kesehatan, 2009).

Sumber daya manusia baik mereka yang berada di posisi administratif atau perusahaan, merupakan aspek penting dari setiap badan atau badan, publik atau swasta, terutama untuk pendapatan tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan fakta bahwa faktor-faktor seperti profesi seseorang memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan bisnis atau organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Ini menjadikan sumber energi masyarakat sebagai faktor penting dalam setiap cara negara, industri, atau organisasi tumbuh. Mereka ada di sini untuk membantu perancang dan pemikir industri mengembangkan keterampilan mereka sehingga mereka dapat membantu industri mencapai tujuannya. Selain itu, faktor penting dalam keberhasilan organisasi adalah basis sumber daya manusianya.

(Chynthia Regina Watania, Sofia Pangemanan, dan Ismail Sumampow, 2018)

Kepemimpinan dikatakan efektif apabila mampu menjalankan fungsinya yaitu mengarahkan, membimbing, mengarahkan, memberikan kegiatan atau mendorong mereka, memimpin kelompok, membuat jejaring sosial yang hebat, mengajar atau mengawasi dengan baik, dan mengarahkan pengikut ke arah yang benar.tujuan.mau pergi, sesuai dengan durasi dan aturan program. Akibatnya, administrator harus mampu untuk menjaga karyawan mereka tetap fokus dan berkomunikasi dengan pihak yang menjalankan untuk mencegah keterasingan tubuh dan membangun kepercayaan karyawan di kantor, di mana karyawan percaya lembaga dapat memenuhi kebutuhan mereka.lembaga dan keinginan memberikan pemeliharaan yang layak.seimbang untuk pekerja yang membayar upah mereka di sesuai dengan hukum dan meningkatkan kepatuhan mereka terhadap kebijakan dan prosedur pemimpin mereka (Rafidah, 2017) .

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berbicara dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilaku mereka dan mencoba membuat mereka memahami dan bersedia melihat semua aturan di perusahaan. Kepatuhan aktivitas adalah tindakan keenggan, rasa hormat, kepatuhan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang ada tercatat atau tidak dan tidak meninggalkan imbalan jika melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kepatuhan dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat berguna bagi tubuh atau karyawannya. (M.Faris Akbar,2020) .

Melalui kegiatan kepatuhan formal seperti bekerja keras, menghargai waktu, tenaga, dan upah, dan sebagainya, pelatihan pembibitan dapat meningkatkan kepatuhan. Kepemimpinan yang dapat menjadi contoh atau panutan kegiatan, juga dapat digunakan untuk mendorong perilaku patuh. acuan di depan, selalu semangat bekerja di tengah, selalu semangat bekerja di belakang, dan selalu memotivasi di belakang. (F, Amanda, 2021).

Dimungkinkan untuk menentukan apakah aturan organisasi atau lembaga untuk mematuhi kegiatannya telah diikuti dengan benar dari: 1) jika karyawan datang tepat waktu, 2) jika mereka selalu berpakaian sama, 3) jika mereka menggunakan bahan dan alat cermat hati-hati dengan aturan, 4) saat menciptakan jumlah dan kualitas profesi yang memenuhi standar, 5) jika karyawan mendalami metode kegiatan kantor dan melakukan pekerjaannya dengan antusias dan baik (Soejono, 2006) .

Pemimpin bertugas merumuskan dan mengimplementasikan strategi organisasi, setiap pemimpin harus memberikan perhatian serius untuk mendukung, menggerakkan dan membimbing seluruh pegawai di lingkungannya untuk mewujudkan volume dan beban kerja yang mengarah pada tujuan. Manajer harus memberikan pembinaan yang serius kepada karyawan untuk menciptakan rasa kepuasan yang pada akhirnya mengarah pada kinerja yang tinggi, termasuk upaya peningkatan produktivitas sumber daya manusia di UPT Puskesmas Medan Sunggal.

Seorang kepala puskesmas harus mampu berkomunikasi secara efektif dua arah dengan staf atau bawahannya agar dapat menjadi atasan

yang baik, memimpin dan mengarahkan sebelum melaksanakan rencana aksi, memimpin karyawan di tempat kerja, dapat bekerja. Meningkatkan semangat kerja karyawan dan membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan dengan memberikan penghargaan, pujian atau materi. Kemampuan manajemen dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan potensi karyawan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja bawahan. (Rafidah, 2017) .

Insentif dan tanggung jawab setiap orang harus seimbang. Pada titik ini, penting untuk ditekankan bahwa apresiasi tidak hanya dipengaruhi oleh interaksi antara orang dan bagian tubuh, tetapi juga oleh keadaan, pada satu titik orang dimotivasi oleh imbalan finansial (penghargaan finansial). Semakin sering karyawan diberi imbalan atas perbuatan baik, semakin banyak karyawan akan mengulangi perbuatan baik. Di sisi lain, semakin sering karyawan dihukum karena kesalahan mereka, semakin sedikit kesalahan yang mereka buat. Dengan kata lain, tingkat kualitas dan kesetaraan penghargaanlah yang menentukan keberhasilan industri. Selain itu, industri dapat menggunakan strategi memberi penghargaan dan menghukum karyawan untuk memberikan pembenaran atas perilaku dan sikap mereka yang menyimpang. (Arik Irawanti, 2016)

Survei pendahuluan yang dilakukan pada Februari 2022 di Puskesmas Sunggal mengungkapkan bahwa kedisiplinan pegawai masih kurang baik. Karyawan yang tidak mematuhi jam operasi yang telah disepakati menunjukkan hal ini. Hal ini terlihat dengan adanya pegawai yang tidak mematuhi jam kerja yang telah disepakati. Jam kerja tenaga

kesehatan dari Senin sampai Kamis: 07:30-16:00. Waktu istirahat: 12.00-13.00. Jumat: 07.30-16.30. Waktu istirahat: 11.30-13.00. Sabtu 07:30-13:00, namun tampaknya beberapa karyawan tidak mengikuti aturan jam kegiatan ini dan tidak 'tidak muncul selama jam kegiatan.

Kehadiran pegawai di Puskesmas Medan Sunggal juga dibuktikan dengan data absensi pegawai, dimana persentase ketidakhadiran pegawai meningkat pada tiga bulan terakhir tahun 2022, dan rata-rata persentase absensi pada bulan Januari sebesar 19%, 29% di bulan Februari dan 30% di bulan Maret. Hal ini menunjukkan bahwa Puskesmas Medan Sunggal memiliki masalah penurunan disiplin kerja pegawai yang ditandai dengan meningkatnya angka absensi. Selain itu, atasan tidak memberikan tekanan yang cukup kepada bawahannya, meskipun ada 10% karyawan yang tidak patuh, seperti tidak berpakaian sesuai ketentuan dan masih memakai sandal ketika bekerja.

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap beberapa tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas, diduga penyebab kurang disiplin ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan urusan pribadi para pekerja, seperti pekerjaan rumah tangga dan kurangnya *controlling* dari kepala puskesmas sehingga petugas kesehatan tidak disiplin saat jam kerja. Selain itu, kenyataan bahwa kepala puskesmas tidak hadir setiap hari memperparah masalah yang ada. Berdasarkan pengamatan penulis, dalam 1 bulan rata-rata kehadiran pengelola Puskesmas adalah (empat) hari dalam seminggu, dan saat berada di Puskesmas waktu kehadirannya hanya 2-3 jam, sehingga pegawai menyatakan kurang merasakan pengaruh pemimpin

dalam manajemen Puskesmas. Selain itu, ketidakhadiran pengelola Puskesmas juga mempengaruhi keharmonisan komunikasi antara kepala Puskesmas dengan pegawai, oleh karena itu karena jarang komunikasi, pegawai terkadang enggan ketika ingin berbicara dengan pengelola tentang sesuatu hal.

Ketidakhadiran kepala puskesmas sebagai akibat dari urusan individu dan pertemuan di luar puskesmas, menghalangi pegawai tenaga kesehatan untuk mendapatkan pelatihan dan bimbingan mengenai kemampuannya. Tujuannya, atasan juga harus memotivasi karyawannya. Kepatuhan karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh peran atasan yang dimainkan kepala puskesmas dalam memotivasi bawahannya. Karyawan akan lebih patuh dan cenderung tidak terlalu banyak bekerja jika atasan mereka dapat berbagi ide, antusiasme, dan tekanan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut penelitian Rafidah dari tahun 2017, angka ( $p = 0,006$  &lt;) menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara peran kepemimpinan dan kegiatan patuh yang ditinjau dari bimbingan dan pendidikan kepala puskesmas.  $0,05$ ), dan hubungan antara kedua elastis adalah  $r = -0,435$ , menunjukkan sekali lagi bahwa hubungan tersebut negatif. Penelitian lain oleh Flora Amanda (2021) menunjukkan bahwa hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui memiliki bentuk regresi yang rapat.  $Y = 66,065 + 0,811$  dari pertemuan. Tampaknya kepemimpinan dan kepatuhan

terhadap kegiatan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Jambi Kecil memiliki hubungan yang positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Pinta Alfiani Telaumbanua dan Rapael Ginting (2019) menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil Uji Chi-Square, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara Disiplin Kegiatan Tenaga Kerja dan Komunikasi sebagai Kontribusi Kepemimpinan karena  $p$  value = 0,004 ditemukan dalam eksperimen statistik Kesehatan.

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan di atas, adanya ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam di Upt Puskesmas Medan Sunggal dengan judul: “Hubungan Peranan Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Disiplin Kerja Pegawai di UPT Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah apa yang dihadapi Puskesmas Medan Sunggal sebagai berikut: Apakah Ada Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai di UPT Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui apakah terdapat Hubungan Peranan Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Disiplin Kerja Pegawai di UPT Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Hubungan Peranan Kepemimpinan Dilihat dari Aspek Komunikasi Kepala Puskesmas dengan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan
2. Mengetahui Hubungan Peranan Kepemimpinan Dilihat dari Aspek Arahan dan Bimbingan Kepala Puskesmas dengan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan
3. Mengetahui Hubungan Peranan Kepemimpinan Dilihat dari Aspek Pengawasan Kepala Puskesmas dengan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan
4. Mengetahui Hubungan Peranan Kepemimpinan Dilihat dari Aspek Memotivasi Kepala Puskesmas dengan Disiplin Kerja Pegawai Medan Sunggal Kota Medan
5. Mengetahui Hubungan Peranan Kepemimpinan Dilihat dari Aspek Pemberian Penghargaan Kepala Puskesmas dengan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan tentang Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Puskesmas, memberikan masukan kepada Kepala Puskesmas di UPT Puskesmas Wilayah Sunggal guna meningkatkan peran kepemimpinan yang menjadi Basis Energi Rakyat agar Puskesmas dapat meningkatkan kepatuhan kegiatan dan kapasitas produksi pegawainya.
2. Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan dapat membantu Puskesmas Sunggal dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui pendekatan peran kepemimpinan yang efektif dengan berbagi pendapat dan memberikan masukan yang bermanfaat.
3. Bagi penulis dapat mendiskusikan solusi permasalahan yang berkaitan dengan peran kepemimpinan dan kepatuhan pegawai di Puskesmas Medan Sunggal.