

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan dan juga dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan tujuan perusahaan terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dalam keberhasilan suatu kinerja pegawai dalam mencapai usahanya, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan SDM, yaitu kemampuan sumber daya manusia atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan karena pegawai yang berperan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi dan merupakan penentu pengambilan keputusan, pelaksanaan dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi (Marhalinda & Supiandini, 2022)

Dalam mencapai tujuan perusahaan, faktor manusia sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, karna sebegus dan secanggih-canggihnya peralatan dan mesin yang dimiliki oleh suatu perusahaan,tanpa adanya tenaga kerja manusia (karyawan) yang kompeten sebagai pengerak di suatu perusahaan tidak akan mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan.Oleh karena itu faktor sumber daya manusia merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. (Audiana et al., 2024).

Di tengah arus globalisasi yang semakin kuat, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi fokus utama bagi setiap organisasi, termasuk lembaga

pemerintah. Hal ini karena SDM yang unggul akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kualitas pelayanan, terutama pelayanan publik. Untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, diperlukan peningkatan melalui pendidikan dan pelatihan, baik dalam kemampuan teknis (*hard skills*) maupun kemampuan non-teknis (*soft skills*), seperti komunikasi, kerjasama tim, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi instansi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengembangan kemampuan, kebutuhan, serta kesejahteraan pegawai menjadi sangat penting agar mereka dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Salah satu instansi pemerintah yang patut diperhatikan yaitu puskesmas, puskesmas merupakan unit pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran krusial dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Sebagai garda terdepan, kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam manajemen puskesmas. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang sering kali menjadi perhatian adalah kerjasama tim, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi pegawai untuk memberikan pelayanan yang optimal, dan disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Suatu perusahaan harus dapat memberikan perhatian pada kebutuhan, keinginan,

kepuasan, harapan dari pegawai terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Dan dengan pesaingan perusahaan yang saat ini semakin kompetitif juga tentunya menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainya. Karna di dunia sedang menghadapi sebuah isu terkait dengan kinerja dan sumber daya manusia.

UPTD Puskesmas Pandrah merupakan Puskesmas Kecamatan yang sampai saat ini memberikan pelayanan rawat jalan secara optimal dengan mengutamakan pelayanan Promotif, Preventif tanpa mengesampingkan pelayanan kuratif dan rehabilitatif. Pembangunan UPTD. Program Kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas merupakan program pokok (*Public Health Essential*) yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah untuk memberikan jaminan pelayanan kesehatan bagi masyarakat ,termasuk mengembangkan program khusus untuk penduduk miskin.

Puskesmas Pandrah bertujuan untuk lebih mendekatkan pelayanan kesehatan pada masyarakat yang tinggal jauh dari jangkauan pelayanan kesehatan, Puskesmas dibangun dalam rangka menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar ,menyeluruh dan terpadu dan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di tingkat desa/Kecamatan. Puskesmas Pandrah menyelenggarakan upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pengembangan sejalan dengan SK Menteri Kesehatan RI Nomor 128/Menkes/SK/II/2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat. Sarana kesehatan yang ada di Kecamatan Pandrah berupa Puskesmas Induk, Puskesmas Pembantu, dan Polindes. Puskesmas Induk terletak di desa.Meunasah Reudeup yang juga merupakan ibukota Kecamatan Pandrah,

sedangkan Pustu sebanyak 1 unit dan Polindes sebanyak 15 yang tersebar di seluruh desa.

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang paling dekat dengan masyarakat dimana menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perseorangan tingkat pertama sebelum ketingkat yang lebih tinggi, seperti rumah sakit rujukan dari puskesmas. Puskesmas juga hadir dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif agar mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya di wilayah kerjanya, dimasing-masing tempat atau desa/kelurahan yang ada masyarakat. (Ramadhan & Halim, 2023)

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu Yolinsa & Marlius,(2023).pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif baru.

Adapun kerja sama tim adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut Machsunah et al.,(2023) Kerja tim merupakan sekelompok orang yang bertugas secara tim guna meraih sasaran yang diharapkan. Dengan adanya kerja tim maka tugas yang dilakukan dapat bertambah ringan dari pada melakukannya sendiri Aktareja,(2024) Bekerja secara tim akan membuat para anggota karyawan terasa mudah jika banyak masalah muncul, tim

akan bekerja secara efektif untuk menyelesaikan masalah yang ada. (Fairuz et al., (2023) kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan .

Fenomena kerjasama tim pada puskesmas pandrah adalah masih kurangnya kerjasama yang baik, tugas yang tidak adil. Ketidakadilan ini biasanya muncul ketika beban kerja tidak dibagi secara merata, ada anggota tim yang merasa diberi tugas lebih berat, sementara yang lain menerima tugas yang lebih ringan atau bahkan tidak seimbang dengan tanggung jawab mereka. Dan juga memungkinkan beberapa anggota tim mungkin lebih fokus pada pencapaian pribadi dari pada tujuan tim, sehingga mengabaikan kerjasama tim. Ketidakesesuaian cara berkomunikasi pun antar anggota tim dapat menyebabkan kesalahpahaman, atau kurangnya koordinasi dalam menyelesaikan tugas bersama.

Selain kerja sama tim terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah *job satisfaction*. Menurut Nursiti; Sofyandi,(2021) faktor *job satisfaction* dapat memengaruhi kinerja pegawai di mana pegawai yang merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan performanya sedangkan pegawai yang memiliki *job satisfaction* yang rendah cenderung merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan membosankan sehingga hasil kerja yang diberikan tidak sesuai.

Kepuasan kerja sendiri ialah hasil anggapan terkait baik atau buruk pekerjaan pegawai dengan memberi nilai yang diinginkan. Makin berdasar pada keinginan pegawai dengan realitasnya, maka pegawai itu akan berpuas sehingga berimbas positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja ialah kondisi emosional tenaga kerja yang terjadi atau tidak terjadi titik pertemuan antara balas jasa tenaga kerja maupun organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang dikehendaki tenaga kerja. Kepuasan kerja sendiri sangat ditentukan oleh seberapa besar karyawan dalam suatu perusahaan menanamkan komitmen organisasional dalam bekerja yang berkelanjutan (Rosna et al., 2023).

Dari beberapa definisi temuan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya atau suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi, meningkatkan absensi dan melindungi kualitas kerja. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, maka memberikan sumbangan keberhasilan kepada organisasi dan pegawai memperoleh umpan balik dalam hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan pun akan ikut merasa puas.

Fenomena *job satisfaction* pada puskesmas pandrah terkait permasalahan kepuasan kerja yang masih minim. Karyawan di puskesmas pandrah sering kali merasa bahwa upah yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka jalani. Kurangnya fasilitas pendukung seperti

peralatan medis yang kurang memadai, infrastruktur yang kurang memadai, dan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berdampak pada semangat kerja. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan upaya dari manajemen Puskesmas Pandrah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi evaluasi sistem penghargaan dan kompensasi, peningkatan fasilitas kerja, pemberian pelatihan yang relevan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah disiplin kerja. Menurut Isvandiari & Al Idris, (2018) Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau ketersediaan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan, serta norma-norma sosial yang ada. Dengan demikian, disiplin kerja mengacu pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan konsekuensi adanya sanksi bagi pelanggarannya. Disiplin kerja juga masih kurang diperhatikan karena sering menemui kurangnya disiplin pegawai yang masih belum diketahui apa penyebabnya, serta cukup banyak pegawai yang datang tidak tepat dengan pembagian shift yang ditemukan. Tetapi pemimpin hanya memberikan teguran agar pegawai tidak mengulangi hal tersebut (Nuriyah et al., 2022).

Fenomena disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pandrah dalam penelitian ini terkait masalah kedisiplinan karyawannya yang masih kurang, yaitu kehadiran karyawan Puskesmas saat masuk bekerja kerap ditemukan tidak

sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh kurang efektifnya pemberlakuan absen yang ada di puskesmas pandrah. Perawat juga lebih mendahului melayani pasien yang berasal dari keluarganya dibandingkan dengan pasien yang sudah antri dan lama menunggu. Hal ini menyebabkan beberapa pasien yang komplain dengan pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu organisasi memerlukan karyawan yang mampu bekerja lebih baik untuk membantu memajukan organisasi tersebut, supaya tidak membuat menurunnya kinerja karyawan dalam puskesmas.

Penelitian ini merujuk pada fenomena yang terjadi sehingga nantinya dapat mengetahui pengaruh dari beberapa faktor yang akan di teliti terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan kerjasama tim ,job satisfaction dan disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kerjasama Tim *Job Satisfaction* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Panndrah Bireuen." Penelitian ini penting karena hasil pengamatan menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, masalah pokok penelitian ini dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pandrah Bireuen?
2. Bagaimana pengaruh job satisfaction terhadap kinerja karyawan pada puskesmas

Pandrah Bireuen?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pandrah bireuen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pandrah Bireuen?
2. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Pandrah Bireuen?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pandrah bireuen?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi pengembangan ilmu secara akademis maupun bagi kepentingan praktis dalam kehidupan nyata atau non akademis. Manfaat dari penelitian ini terdiri dari mafaat teoritis dan manfaat praktis, yang secara deskripsi yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi, referensi dan pengukuran bagi semua pihak yang ingin mengembangkan dan menambah pengetahuannya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan penjelasan tentang Kerjasama Tim

Job satisfaction Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri, dan bagi pihak fakultas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian dapat diharapkan mampu menyediakan kontribusi berupa masukan dan saran terkait isu-isu mengenai kerjasama tim job satisfaction dan disiplin kerja. Informasi ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan yang berharga untuk memajukan kinerja karyawan di masa depan, terutama sehubungan dengan peningkatan tingkat nilai perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama berkuliah di Universitas Malikussaleh dengan kenyataan yang di hadapi di lapangan dan juga sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan yang berguna dimasa depan

3. Bagi Universitas

Dapat menambah koleksi di perpustakaan dan dapat menjadi sumber ilmiah dari penelitian yang sejenis

4. Bagi Pembaca

Sebagai referensi bahan kajian dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat pada penelitian yang serupa.