

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia, karena itu kesehatan merupakan hak bagi setiap warga masyarakat yang dilindungi oleh undang-undang. Setiap negara mengakui bahwa kesehatan menjadi modal terbesar untuk mencapai kesejahteraan. Oleh karena itu, perbaikan pelayanan kesehatan pada dasarnya merupakan kebutuhan manusia untuk mencapai kesejahteraan seseorang. Kesehatan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap orang. Masalah kesehatan difokuskan pada penyakit yang diderita manusia untuk dilakukannya pengobatan dan penyembuhan. Sumber pengobatan di dunia mencakup tiga sektor yang saling terkait yaitu pengobatan rumah tangga atau pengobatan sendiri, pengobatan tradisional dan pengobatan medis yang dilakukan oleh perawat, dokter, Puskesmas atau Rumah Sakit (Lantara, 2019).

Apotek berasal dari bahasa Belanda yaitu Apotheek, apotek/ toko tempat meramu dan menjual obat berdasarkan resep dokter serta memperdagangkan barang medis atau rumah obat (KBBI, 2014). Apotek merupakan sarana pelayanan kefarmasian tempat dilakukan praktek kefarmasian oleh seorang apoteker. Tujuan didirikannya apotek yaitu sebagai tempat pengabdian apoteker dengan mengedepankan pelayanan kefarmasian yang berfokus pada pasien berdasarkan standar kompetensi farmasis Indonesia, melayani kebutuhan obat, bahan obat, alat kesehatan, serta perbekalan farmasi lainnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, memperoleh Profit sebesar-besarnya tanpa meninggalkan kualitas dan harga obat yang terjangkau untuk konsumen dengan mendapatkan pharmaceutical care, memberikan konseling, informasi dan edukasi kepada pasien akan obat dan tercapainya pengobatan yang rasional dan membuka kesempatan kerja bagi masyarakat dan berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan (PerMenKes RI, 2017).

Apotek Libra 1 merupakan apotek pelayanan yang pertama dari 2 apotek libra yang didirikan di Kota Surabaya. Apotek libra 1 ini baru dibuka pada Januari 2008 dan diresmikan pada tanggal 2 Maret 2008 dengan kunjungan konsumen rata-rata 140 kunjungan perhari. Lokasi apotik mudah diakses karena terletak di tepi jalan Arief rachman hakim 67 surabaya, sehingga lokasi apotek sangat strategis. Apotek Libra 1 buka mulai pukul 08.00-22.00 setiap hari, tanggal merah dan hari besar tetap buka. Di sekitar Apotek Kimia Farma Babat radius kurang lebih 800 meter terdapat 4 apotek yang

berdiri lebih awal dibandingkan Apotek Libra 1. Apotek Libra 1 dalam ruangnya terbagi menjadi tiga area utama, yaitu area Ruang tunggu pasien, Ruangan penerimaan resep, Ruang pengerjaan resep. Pada area penerimaan pasien dapat memilih sendiri obat atau produk lain yang dibutuhkan. Pada area penerimaan pasien ini menyediakan obat golongan bebas, bebas terbatas, alat kesehatan, dan produk lainnya yang telah tertata rapi berdasarkan kelompok obat masing-masing. Jumlah pegawai pada Apotek Libra 1 adalah 40 karyawan. Apotek Libra 1 hadir di masyarakat untuk memberikan layanan kesehatan, ditengah maraknya persaingan usaha salah satu bidang usaha ini yang paling banyak diminati oleh para pengusaha dan apoteker.

Motivasi bagi karyawan sangatlah penting, karena besar kecilnya suatu motivasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Maka apabila sistem yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Menurut (Robbins, 2006) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Semua perusahaan mengaplikasikan reward di semua aspek. Terkadang perusahaan tersebut rela all out dalam memberikan reward kepada karyawan yang memang layak mendapatkan reward tersebut. Reward dapat membuat karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dan memacu untuk karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Kedisiplinan juga sangat penting diterapkan di setiap karyawan, dikarenakan permasalahan yang terus muncul tiada habisnya dalam hal kepuasan menjadi sorotan utama. Kurangnya kepuasan kerja karyawan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku kedisiplinan. Thurstone dalam (Walgito,

2007) berpandangan bahwa perilaku merupakan suatu tingkat efek, baik itu bersifat negatif maupun positif dalam hubungannya dengan obyek-obyek psikologis. Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Zulkifli, 2018). Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat mempertahankan dirinya sendiri Mematuhi kebijakan perusahaan dan dapat memengaruhi kinerja karyawan Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2013). Disiplin juga menciptakan kepercayaan diri dan perubahan dalam diri karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat, tetapi kedisiplinan seseorang Semakin sedikit karyawan maka kinerja karyawan secara otomatis menurun, Karyawan sering mengabaikan disiplin. Dasar Disiplin karyawan adalah salah satu pendorong perubahan Satu orang atau banyak.

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, Dan disiplin kerja. Hal ini diungkapkan pada saat observasi penelitian dengan melakukan wawancara terhadap salah satu seorang karyawan. Karyawan tersebut menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan hanya sebagai bentuk keterpaksaan dan pekerjaan hanya dihayati sebagai bentuk rutinitas semata saja. Hal ini terlihat bahwa kurangnya semangat kerja sebagian pegawai dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya motivasi dalam mengembangkan diri dalam bekerja, serta kurangnya kedisiplinan saat jam masuk kerja (*sumber : hasil wawancara dengan seorang pegawai di apotik libra surabaya 2022*)

Bedasarkan fenomena yang telah di uraikan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah, dengan judul: **“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada apotik libra”**. Menurut (Susanto, 2019) Untuk bisa memenangkan persaingan dalam dunia usaha perusahaan harus mampu menampilkan keunggulan dan kelebihan yang identik dengan para pesaingnya. Supaya dapat berhasil, suatu perusahaan harus mampu mempunyai keunggulan yang kompetitif atau sifat unik yang bias membuat produknya lebih diminati dari pada produk pesaingnya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan, menjadi referensi, dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Secara praktis

Hasil dari penelitian ini dapat berguna sebagai masukan bagi pemilik usaha dalam memanfaatkan pengaruh tentang sumber daya manusia tentang pengaruh antara

motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan untuk selanjutnya digunakan sebagai perbaikan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan dapat memberikan gambaran tentang kinerja karyawan pada apotik libra .

1.5. Batasan Masalah

Banyak faktor atau variabel yang dapat diuji untuk menindak lanjuti dalam penelitian ini. Batasan penelitian ini digunakan untuk memberikan batasan iyang paling jelas dari pembahasan-pembahasan yang ada untuk mempermudah dan memfokuskan dalam penelitian. Agar penelitian ini mengarah pada tujuan yang tepat dan tidak meluas, maka perlu adanya batasan masalah. Berdasarkan dari uraian latar belakang, batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan pada Apotik Libra 1 Surabaya.
2. Responden penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada apotik libra surabaya sejumlah 40 karyawan .
3. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan