

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS
KESEHATAN KOTA BANDUNG**

USULAN PENELITIAN

Untuk Memenuhi Persyaratan Penyusunan Skripsi

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Nama : Ghina Safitrianingsih

Nrp : 174010272



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG**

2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam sebuah organisasi atau lembaga saat ini sangat ketat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan. Kondisi lingkungan yang mulanya stabil dan dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Memasuki era globalisasi setiap organisasi *non profit* maupun *profit oriented* diuntut untuk menjadi lebih maju. Indonesia sebagai negara berkembang saat ini tengah melaksanakan pembangunan demi terwujudnya pemerataan kesejahteraan masyarakat. Salah satunya masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah penanganan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM).

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, termasuk dalam berjalannya suatu perusahaan atau organisasi. Baik dan tidak baiknya citra perusahaan atau organisasi juga dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut baik, maka kemungkinan citra perusahaan atau organisasi akan semakin baik dan maju namun,

jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut kurang baik maka ada kemungkinan membuat citra perusahaan atau organisasi menjadi buruk. Instansi pemerintahan diuntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia serta bagaimana sumber daya manusia itu dapat dikelola. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupakan aset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi, pegawai instansi yang merupakan unsur utama aparatur negara diperlukan untuk bertugas sebagai abdi masyarakat, harus dapat menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pegawai negara terdiri dari tiga bagian, yaitu: PNS (Pegawai Negeri Sipil), Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Anggota Tentara Nasional Indonesia. Namun, ketentuan ini tidak berlaku dan telah diubah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN, yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Instansi pemerintah terdiri dari dua bagian yaitu: PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK/P3K).

Tantangan besar yang dihadapi oleh instansi pemerintahan khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana menampilkan aparatur yang profesional, memiliki ertos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, dan kemampuan

memegang teguh etika biokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna memenuhi aspirasi masyarakat. Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan mengingat secara empirik masyarakat menginginkan agar instansi pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat bekerja secara maksimal dan akhirnya dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Perkembangan sektor kesehatan di Indonesia saat ini terlihat tumbuh secara tidak maksimal. Sebagai contoh, standar mutu pelayanan rumah sakit masih belum tertata dengan baik, jumlah dokter khususnya spesialis masih sedikit, penyebaran dan pendapatan dokter tidak merata dan sebagian dokter rendah pendapatannya, indikator kinerja lembaga pelayanan kesehatan belum dipergunakan secara nyata. Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu Provinsi di Indonesia yang memiliki Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) terbanyak nasional pada tahun 2020. Bagian ini bertujuan membahas perkembangan komponen-komponen sektor kesehatan di Indonesia agar analisis dapat dilakukan secara baik, dalam mendukung perkembangan pelayanan kesehatan di Indonesia, tentunya perlu dukungan dan kesiapan sumber daya jasa kesehatan di Indonesia. Dinas Kesehatan merupakan instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan

kesehatan masyarakat yang terletak di Provinsi Jawa Barat. Berikut adalah jumlah puskesmas berdasarkan kota atau kabupaten di Jawa Barat.

Tabel 1.1
Jumlah Puskesmas Berdasarkan Kota/Kabupaten Di Jawa Barat
Tahun 2020

No	Kota/ Kabupaten	Jumlah Puskesmas
1	Kota Bogor	25 Unit
2	Kota Sukabumi	15 Unit
3	Kota Bandung	80 Unit
4	Kota Cirebon	22 Unit
5	Kota Bekasi	42 Unit
6	Kota Depok	38 Unit
7	Kota Cimahi	13 Unit
8	Kota Tasikmalaya	22 Unit
9	Kota Banjar	10 Unit
10	Kab Bogor	101 Unit
11	Kab Sukabumi	58 Unit
12	Kab Cianjur	47 Unit
13	Kab Bandung	62 Unit
14	Kab Garut	67 Unit
15	Kab Tasikmalaya	40 Unit
16	Kab Ciamis	37 Unit
17	Kab Kuningan	37 Unit
18	Kab Cirebon	60 Unit
19	Kab Majalengka	32 Unit
20	Kab Sumedang	35 Unit
21	Kab Indramayu	49 Unit
22	Kab Subang	40 Unit
23	Kab Puwakarta	20 Unit
24	Kab Karawang	50 Unit
25	Kab Bekasi	42 Unit
26	Kab Bandung Barat	32 Unit
27	Kab Pangandaran	15 Unit

Sumber : Open Data Jabar Diolah Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa terdapat jumlah puskesmas yang tersebar di seluruh provinsi di Jawa Barat. Jumlah puskesmas di Jawa Barat terbanyak pertama di Kabupaten Bogor sebanyak 101 unit, kedua adalah Kota Bandung sebanyak 80 unit. Kota Bandung menjadi urutan kedua dengan

jumlah puskesmas terbanyak di Jawa Barat, tetapi untuk mencapai sesuai dengan standar (minimal) yang di tentukan, masih banyak puskesmas di Kota Bandung yang belum memenuhi kriteria tersebut, terlihat dari rendahnya kesadaran tenaga kerja pelayanan kesehatan hingga banyaknya masyarakat yang belum dapat menikmati pelayanan kesehatan karena sarana dan prasarana puskesmas yang terbatas. Permasalahan mengenai pelayanan kesehatan yang dirasakan oleh masyarakat terlihat dari jumlah tenaga kesehatan yang terbatas, fasilitasnya masih terbatas, serta kualitasnya pun masih rendah dan jika hal ini dibiarkan akan berdampak tidak baik untuk pelayanan kesehatan yang ada di Kota Bandung.

Dinas kesehatan adalah salah satu instansi pemerintah yang sudah ada sejak zaman kependudukan Belanda. Berdasarkan SK No. 50 tahun 1952 tentang pelaksanaannya yaitu penyerahan sebagai Pemerintah Pusat mengenai kesehatan kepada daerah-daerah di kota besar atau kecil. Dinas Kesehatan merupakan instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat, maka Dinas Kesehatan diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan publik sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dinas Kesehatan Kota Bandung juga merupakan instansi milik pemerintah daerah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat untuk wilayah Kota Bandung, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam

instansi tergantung pada kinerja dan komitmen para pegawai yang ada di instansi tersebut. Peneliti memilih lokasi penelitian di Dinas Kesehatan Kota Bandung tentu tidak lepas dari berbagai alasan. Alasannya yaitu ditemukannya ada beberapa masalah yang dianggap berkaitan dengan indikasi-indikasi mengenai buruknya perilaku komitmen organisasi. Menurut peneliti pada saat observasi langsung ke lapangan, terdapat beberapa masalah mengenai komitmen organisasi pada pegawainya. Masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kurangnya rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi. Keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau instansi, akan tetapi pada saat melakukan wawancara pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung bahwa pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi menjadi rendah. Saat melakukan wawancara kepada kepala bagian kepegawaian terdapat masalah lain pada komitmen organisasi yaitu kurangnya keyakinan diri dalam tanggungjawab yang tinggi dari setiap pegawai sehingga menyebabkan pekerjaan terbengkalai atau tidak selesai tepat pada waktunya, kurangnya menaati peraturan-peraturan yang ada di dalam instansi sehingga pegawai hanya bekerja dan bertahan di dalam organisasi hanya karena membutuhkan pekerjaan.

Pegawai yang mempunyai komitmen yang baik akan berusaha semaksimal mungkin mengerakan semua kemampuan yang dimilikinya untuk dapat berguna bagi instansi dan memajukan organisasi. Pegawai yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada pegawai tersebut.

Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli pada lingkungan.

Komitmen organisasi adalah mencerminkan bagaimana seseorang individu atau pegawai memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Menurut Wibowo (2017:302) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai perilaku komitmen organisasi pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku komitmen organisasi, Selanjutnya, untuk mengetahui mengenai komitmen organisasi pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung, maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung

No	Dimensi	Jawaban					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Affective Commitment</i>	0	6	8	11	5	105	3,5
		0	5	3	16	6	113	3,76

Lanjutan Tabel 1.2

		0	3	7	10	10	117	3,9
2.	<i>Continuance Commitment</i>	1	5	14	9	1	90	3,0
		4	6	11	9	0	85	2,83
		4	5	13	8	0	85	2,82
3.	<i>Normative Commitment</i>	4	0	5	14	7	110	3,6
		3	3	8	11	5	102	3,4
		3	1	10	10	6	104	3,46
Skor Rata-rata								3,36

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil kuesioner untuk variabel komitmen organisasi pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung dengan jumlah skor rata-rata 3,36. Hal tersebut dikategorikan bahwa kondisi komitmen organisasi di Dinas Kesehatan Kota Bandung yang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan atau instansi mengharapkan setiap pegawai memiliki komitmen organisasi yang secara optimal sehingga dalam pencapaian instansi dapat terpenuhi. Adapun dimensi komitmen organisasi yang masih dibawah rata-rata adalah kurang optimalnya dimensi komitmen kontinu (*continuance*) diorganisasi seperti kurangnya rasa ikut memiliki pegawai, kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tidak optimal dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, kurangnya menaati peraturan-peraturan yang ada di dalam instansi sehingga pegawai hanya bekerja dan bertahan di dalam organisasi hanya karena membutuhkan pekerjaan.

Selain membagikan kuesioner pra survey tentang komitmen organisasi peneliti juga membagikan kuesioner pra survey mengenai faktor-faktor yang bisa

menyebabkan kurang tingginya komitmen organisasi pada pegawai. Alasan peneliti melakukan pra survey yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat bisa mempengaruhi komitmen organisasi di Dinas Kesehatan Kota Bandung. Data yang didapatkan peneliti sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Kondisi Faktor-Faktor Yang Bisa Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung

No	Variabel	Jumlah pertanyaan	Jumlah keseluruhan perhitungan (NxF)	Rata-rata keseluruhan
1.	Budaya Organisasi	7	789	3,75
2.	Iklm Organisasi	5	593	3,95
3.	Disiplin Kerja	4	478	3,97
4.	Motivasi Kerja	8	886	3,67
5.	Kompensasi	7	797	3,8
6.	Stress Kerja	6	702	3,89
7.	Lingkungan Kerja	6	686	3,85
8.	Kepemimpinan	7	782	3,76
9.	Karakteristik Pekerjaan	7	817	3,88
10.	Kepuasan Kerja	5	539	3,58

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja pasti memiliki pengaruh besar pada komitmen organisasi seseorang. Motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan ataupun

kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan salah satunya oleh motivasi kerja karena jika pegawai tidak mempunyai motivasi kerja maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut didukung oleh hasil pra-survei yang telah diolah oleh peneliti. Berikut adalah tabel hasil kuesioner pra-survei dari variabel motivasi kerja kepada 30 responden di Dinas Kesehatan Kota Bandung:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung

No	Dimensi	Jawaban					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kebutuhan fisik	0	0	5	22	3	106	3,45
		3	3	5	13	6	102	3,4
2	Kebutuhan sosial	4	3	6	11	6	108	3,6
3	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	0	4	10	10	6	116	3,86
		0	0	10	14	6	118	3,93
4	Kebutuhan akan penghargaan	0	0	12	11	7	115	3,83
		0	0	9	12	9	110	3,66
5	Kebutuhan perwujudan diri	0	5	8	9	8	111	3,7
Skor Rata-rata							3,67	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pada rata-rata yang diperoleh yaitu sekitar 3,67 hal tersebut dapat dikatakan rendah jika dibandingkan dengan seluruh variabel pra-survey lainnya. Dari 5 dimensi yang perlu diperhatikan yaitu dimensi kebutuhan fisik dengan nilai rata-rata 3,4, dimensi kebutuhan sosial dengan nilai rata-rata 3,6 dan dimensi kebutuhan akan perwujudan diri dengan nilai rata-rata 3,7, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja pada pegawai dikarenakan fasilitas yang diberikan belum optimal khususnya pada gaji dan tunjangan lainnya, kurangnya interaksi pada sesama pegawai, pegawai tidak

diberikan kesempatan untuk menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung yaitu pada dimensi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kurangnya motivasi kerja yaitu dikarenakan gaji dan jaminan sosial yang diberikan oleh instansi belum sesuai dengan yang diharapkan apalagi pegawai yang masih berstatus honorer, kurangnya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan atau kenaikan jabatan, kurangnya mendapatkan dorongan atau dukungan dari atasan dan kurangnya mendapatkan perjalanan dinas untuk staff dan pegawai dengan jabatan rendah.

Berdasarkan hasil wawancara pada kepala bagian kepegawaian di Dinas Kesehatan Kota Bandung menyatakan bahwa adanya permasalahan dalam absensi diantaranya pegawai yang telat masuk jam kerja. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian pada komitmen organisasi. Hal ini di ungkapkan Edy Sutrisno (2017:36) yang menyatakan bahwa setiap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Berikut data sekunder tingkat absensi di Dinas Kesehatan Kota Bandung yang berjumlah 124 pegawai :

Tabel 1.5
Data Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung Tahun 2020

No	Keterangan						Total
	Sakit (S)	Izin (I)	Cuti (C)	Terlambat (T)	Dinas Luar (D)	Tanpa Keterangan (TK)	
Januari 2020	5,64%	1,61%	3,22%	4,83%	4,16%	10%	33,33%
Februari 2020	4,03%	0	3,22%	9,67%	4,03%	5,64%	26,61%

Lanjutan Tabel 1.5

Maret 2020	2,41%	4,03%	3,22%	10,48%	4,83%	5,64%	31,45%
April 2020	2,41%	1,61%	4,03%	8,06%	4,83%	11,29	33,06%
Mei 2020	3,22%	3,22%	1,61%	10,48%	2,41%	0	21,77%
Juni 2020	1,61%	4,03%	4,83%	9,67%	4,03%	0	24,19%
Juli 2020	2,41%	1,61%	1,61%	12,09%	4,83%	6,45%	28,22%
Agustus 2020	1,61%	3,22%	1,61%	10,48%	5,64%	0	22,58%
September 2020	4,03%	2,41%	3,22%	10,48%	5,64%	3,22%	29,03%
Oktober 2020	0	3,22%	2,41%	12,09%	3,22%	4,83%	25,80
November 2020	0	1,61%	1,61%	10,48%	4,03%	4,83%	23,38%
Desember 2020	1,61%	1,61%	4,83%	13,70%	4,83%	8,06%	34,67%
Presentase = total : jumlah pegawai x 100%							

Sumber : Absensi Dinas Kesehatan Kota Bandung Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.5, menunjukkan bahwa terjadinya absensi pegawai ini disebabkan banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja karena berbagai alasan seperti sakit, izin, cuti, terlambat, tanpa keterangan. Pada setiap bulannya absensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung mengalami fluktuasi, terjadinya fluktuasi terutama pada jumlah pegawai yang terlambat di setiap bulannya dan data terakhir pada bulan desember yang berjumlah 17 orang (13,70%) termasuk tingkat terlambat yang paling tinggi keterlambatan yang sering terjadi dilakukan oleh para pegawai yaitu dalam melalukan apel pagi.

Berdasarkan data absensi di atas diketahui juga bahwa tingkat kehadiran pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung kurang efektif, hal ini disebabkan karena adanya kebijakan *Work From Home* (WFH) sebagai langkah untuk mengurangi dampak penyebaran covid-19. Covid-19 menyebabkan semua pekerjaan menjadi tertunda sementara. Adanya kebijakan WFH menjadi tidak ada pengawasan

langsung dari atasan seperti bekerja normal, sehingga menjadi tidak efektif, hal ini menyebabkan akhirnya pegawai sering menunda menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dapat dikatakan ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai menjadi penyebab terhambatnya suatu pekerjaan, maka dari itu pegawai berperan penting dalam suatu pekerjaan. Pekerjaan yang monoton dan rutin menimbulkan kejenuhan pada pegawai. Kejenuhan ini akan berakibatkan pada semakin besarnya motivasi kerja pegawai menurun.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan positif atau negatifnya *output* perilaku pegawai pada instansi. Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja bagi seseorang merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Namun dalam hal tersebut juga akan ada hal yang mempengaruhi dari sisi negatif yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kurangnya motivasi dalam kerja yang juga dapat menurunkan semangat kerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan berkaitan ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya yaitu kurangnya motivasi kerja berupa promosi, akan penghargaan diri, yang diberikan oleh instansi. Hal tersebut

memberikan dampak yang negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden di Dinas Kesehatan Kota Bandung mengenai kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Kueisioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung

No	Dimensi	Jawaban					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (2)	S (4)	SS (5)		
1	Pekerjaan itu sendiri	0	4	8	12	6	110	3,66
2	Atasan	0	4	6	14	6	112	3,73
3	Teman sekerja	0	3	11	10	6	106	3,53
4	Promosi	2	5	8	10	5	101	3,36
5	Gaji dan upah	0	4	5	18	3	110	3,66
Skor Rata-Rata								3,58

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat hasil kuesioner pra survey kepuasan kerja memiliki skor rata-rata 3,58. Variabel kepuasan kerja menjadi variabel yang terendah dari seluruh variabel pra survey lainnya. Dari 5 dimensi yang perlu diperhatikan yaitu dimensi promosi dengan nilai rata-rata 3,36, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja pada pegawai dikarenakan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sangat kecil. Berdasarkan hasil wawancara, kurangnya kepuasan kerja yaitu dikarenakan pegawai merasa cepat bosan terhadap pekerjaannya sendiri karena melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya, oleh karena itu pegawai kurang termotivasi untuk berperan aktif dalam pekerjaan yang dilakukannya. Ditambah lagi, tidak adanya kepedulian atasan atas prestasi yang

diraih oleh pegawainya, hal ini dapat dilihat dari sedikitnya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan padahal hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut sesuai dengan masalah yang terjadi pada motivasi kerja dan kepuasan kerja di Dinas Kesehatan Kota Bandung dari beberapa fenomena tersebut, maka dari itu peneliti mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.**”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cangkupan atau ruang lingkup yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah yang berkaitan dengan fenomena komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Bandung dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi

- a) Kurang keyakinan diri pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tidak optimal dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.
 - b) Kurangnya menaati peraturan-peraturan dan tata tertib yang di tetapkan.
 - c) Kurangnya rasa ikut memiliki terhadap pegawai.
2. Motivasi kerja
- a) Fasilitas yang diberikan tidak optimal khususnya gaji dan tunjangan lainnya.
 - b) Kurangnya interkasi sesama pegawai.
 - c) Pegawai tidak diberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan prestasi kerja.
 - d) Pegawai terlambat datang bekerja dan absensi ketidakhadiran semakin meningkat.
3. Kepuasan kerja
- a) Pegawai merasa kurang puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan.
 - b) Pegawai merasa kurang puas dengan motivasi yang diberikan.
 - c) Pegawai merasa bosan terhadap pekerjaanya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dibuat berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja yang diberikan kepada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.
2. Bagaimana Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.
3. Bagaimana Komitmen Organisasi pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi baik secara simultan maupun persial pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Motivasi kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.
2. Kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.
3. Komitmen organisasi pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi baik secara persial maupun secara simultan dan persial pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini peneliti mengharapkan agar dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan

penulis berharap dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Di bawah ini terdapat kegunaan-kegunaan penelitian ini baik kegunaan teoritis dan kegunaan praktis sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji apakah variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil inilah yang diharapkan dapat memberikan kontribusi secara praktis maupun teoritis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak yang sedang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Secara rinci kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Dapat mengetahui secara langsung mengenai motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
 - b. Dapat mengetahui secara langsung mengenai kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
 - c. Dapat mengetahui secara langsung mengenai komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
2. Bagi Instansi

- a. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan di bidang SDM terutama mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja.
 - b. Sebagai bahan evaluasi untuk menentukan strategi-strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan perilaku komitmen organisasi.
 - c. Diharapkan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi.
3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.