

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Program pembangunan Nasional direncanakan untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat dengan menciptakan individu-individu manusia Indonesia seutuhnya yang dapat mengembangkan potensinya secara optimal. berkesinambungan merupakan upaya peningkatan Sumber Daya Alam (SDA) yang dilakukan secara dini dalam satu siklus kehidupan manusia yang selanjutnya disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dini.

Reformasi merupakan titik tonggak perubahan paradigma pemerintahan di Indonesia, adanya tuntutan perubahan dalam kinerja aparat pemerintah menjadi pekerjaan rumah yang sangat berat bagi pemerintah, betapa tidak kondisi yang telah berjalan bertahun-tahun harus dirubah total. Tuntutan tersebut adanya perubahan kinerja pegawai pada proses pelaksanaan tugas (Hermawati,2017). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. SDM yang kuat dan berdaya saing tinggi dalam berbagai aspek akan mendukung peningkatan pembangunan, baik di bidang ekonomi, kesehatan maupun di bidang sosial dan budaya. SDM yang berdaya saing tinggi merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan di era globalisasi yang diwarnai dengan semakin ketatnya persaingan serta tiadanya batas antar negara dalam interaksi hidup dan kehidupan manusia. Oleh karena itu, untuk memenangkan dan menangkap peluang yang ada, pengembangan SDM harus

ditekankan pada penguasaan kompetensi yang fokus pada suatu bidang tertentu yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan bidang-bidang tertentu untuk pembangunan Negara (Irwansyah, Adhinugraha, & Wijaya, 2017) .

Pembangunan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dimasa depan bertujuan untuk mencetak manusia yang menguasai ilmu dan teknologi serta mencetak manusia yang beriman dan bertakwa (iptek dan imtak). Di samping dikaitkan dengan kemampuan sumber daya manusia, produktivitas juga kerap dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien (Afriandi, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat tercermin dari pola pikir, kesadaran, kemauan, semangat dan etos kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang beriptek dan berimtak akan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, semangat kerja, kiat dari individu untuk mau berubah menuju yang lebih baik, manajemen yang diterapkan, pengawasan dan pembinaan yang dilakukan (Irwansyah et al., 2017).

Perusahaan maupun instansi pemerintah dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja didalamnya. Persoalan yang sering terjadi pada suatu organisasi yang berkaitan dengan karyawan adalah kurangnya komitmen sehingga kurang maksimalnya disiplin kerja yang akan mengakibatkan hasil motivasi kerja tidak optimal.

Motivasi kerja merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dan sesuai tanggung jawabnya masing-masing didalam perusahaan maupun instansi pemerintah, sehingga motivasi kerja merupakan suatu faktor utama bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. motivasi memiliki

peranan yang utama karena motivasi merupakan bentuk representasi dari hasil akhir dari proses karyawan sebelum menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang berkualitas. Motivasi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, et al. 2018). Sebaliknya, karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak baik maka akan memiliki motivasi yang kurang maksimal. Dalam dunia organisasi motivasi kerja memiliki fungsi utama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Tak terkecuali dengan organisasi dalam puskesmas yang semakin hari semakin meningkat perkembangannya.

Puskesmas merupakan institusi pemerintah yang bergerak dalam bidang penjual jasa pelayanan publik dalam bidang kesehatan, untuk itu segala aktifitas yang dilakukan merupakan suatu sistem yang saling terkait dan sama memiliki tingkat kepentingan yang sama (Pusparini, 2018). Untuk mendukung tercapainya kualitas pelayanan publik di rumah sakit yang berkualitas perlu di dukung sumber daya manusia yang berkualitas pula.

Puskesmas merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Selain itu, puskesmas adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menjadi tolak ukur dari pembangunan kesehatan. Puskesmas memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan kesehatan untuk dapat mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan kecamatan sehat, puskesmas menyelenggarakan fungsi penyelenggaraan UKM

(Upaya kesehatan Masyarakat) tingkat pertama, dan penyelenggaraan UKP (Upaya Kesehatan Perorangan) tingkat pertama di wilayah kerjanya.

Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Tujuan dengan adanya puskesmas sendiri untuk memfasilitasi pelayanan kesehatan dan menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

Di bidang organisasi Puskesmas, pengelolaan karyawan merupakan aset yang harus diberdayakan secara baik dan optimal serta dipantau dengan penuh hati-hati, karena kinerja Puskesmas tergantung kepada motivasi kerja. Organisasi harus dapat memberikan nilai positif agar sumber daya manusia (SDM) di dalamnya tidak berantakan. Apabila muncul satu persoalan pada karyawan maka perlu ada solusi agar organisasi tetap berdiri lebih memberikan layanan yang berkualitas pada masyarakat (Ongiri, 2020). Komitmen pegawai dan disiplin kerja masih menjadi masalah yang umum di kalangan organisasi. Banyak peneliti (Hogan, 2017; Wasmuth dan Davis, 2016; Barrows, 2016; Ongiri, 2021) sepakat bahwa komitmen pegawai dan disiplin memiliki efek negatif pada organisasi jika tidak dikelola dengan baik.

Para pekerja di Puskesmas adalah tumpuan kehidupan bagi organisasi, sangat disayangkan ketika terjadi suatu permasalahan pada pengelolaan (SDM) yang menyebabkan runtuhnya organisasi. Indikator kinerja dalam pengelolaan SDM yang baik salah satunya adalah apabila tidak adanya komitmen pada karyawannya. Begitupula permasalahan tersebut terjadi di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu yang dijadikan tempat penelitian ini.

Yang diatur oleh UU Nomor 75 Tahun 2014 Tentang pusat kesehatan masyarakat. Dengan adanya peraturan itu maka secara keseluruhan Puskesmas tentu mengacu pada UU tersebut, begitu pula dengan Puskesmas yang ada di kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu, Jawa Barat. Lokasi Puskesmas ini berada di tengah pusat ibu kota yang ada di Indramayu lingkup Kecamatan Lelea. Tingkat pendidikan masing-masing pemegang jabatan yaitu; Kepala Puskesmas serta masing-masing poli yang terdiri dari umum, dan gigi telah lulus pendidikan dokter. Adapun unit administrasi, keuangan, kepegawaian umum, honorer rata-rata tingkat pendidikannya dari tamatan SMK. UPTD Puskesmas Lelea sendiri adalah salah satu puskesmas percontohan di Kabupaten Indramayu selain tempat yang strategis dan luas juga karena dengan beberapa tahun sebelumnya memiliki pelayanan yang baik dan fasilitas yang ada di puskesmas tersebut terbilang lengkap dibandingkan dengan puskesmas yang ada di Kabupaten Indramayu. Tetapi pada saat ini sendiri pelayanannya tidak maksimal dikarenakan motivasi karyawan di puskesmas saat ini berkurang.

Dalam penelitian ini bahwa puskesmas Lelea layak untuk diteliti dibandingkan dengan puskesmas yang berada di wilayah kecamatan Lelea dengan yang berada di sekitar pinggiran kota, penulis membuat komparasi kualitas

pelayanan di puskesmas Lelea dengan puskesmas Cidempet. Dapat dilihat bahwa jumlah penduduk wilayah puskesmas Lelea dan puskesmas Cidempet serta fasilitas kesehatan yang tidak berbeda jauh. Jumlah penduduk dan fasilitas pelayanan kesehatan disini diperoleh peneliti dari dinas kesehatan Kabupaten Indramayu.

Data jumlah penduduk wilayah puskesmas Lelea dan puskesmas Cidempet serta fasilitas yang tersedia tidak berbeda jauh dapat dilihat pada tabel 1.1 dan 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.1
Jumlah Kunjungan Rawat Jalan, Rawat Inap, Pelayanan Gangguan Jiwa di Sarana Pelayanan Kesehatan Puskesmas Lelea dan Puskesmas Cidempet Tahun 2021

No	Sarana Pelayanan Kesehatan (Puskesmas)	Jumlah Penduduk Wilayah Puskesmas	Jumlah Kunjungan		Kunjungan Gangguan Jiwa
			Rawat Inap	Rawat Jalan	
1	Lelea	33.941	-	34.653	57
2	Cidempet	32.818	-	16.248	16

Sumber : Seksi yankes, pelayanan kesehatan puskesmas lelea 2021

Dapat dilihat pada table 1.1 bahwa dari jumlah penduduk wilayah antar puskesmas Lelea dan Cidampet tidak terlalu banyak perbedaannya, tetapi jumlah kunjungan rawat jalan di puskesmas Lelea lebih banyak dibandingkan dengan puskesmas Cidampet, itu terjadi karena masyarakat lebih memilih puskesmas yang dari sisi fasilitas yang lebih lengkap.

Selain itu juga berdasarkan Standar Pelayanan Minimal harus dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Kementrian Kesehatan. Oleh karena itu Puskesmas harus bisa mencapai standar tsb. Dalam upaya pencapaian SPM tentunya banyak kendala dan keterbatasan baik itu tenaga, sarana prasarana, dana dan juga masalah-masalah sosial di masyarakat. Berdasarkan hal tersebut puskesmas Lelea membuat target pencapaian secara bertahap.

Jenis layanan standar minimal di Puskesmas mengacu ke Permenkes Nomor 43 Tahun 2016 tentang SPM Bidang Kesehatan dan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Nomor 931/2219/Yankes tentang SPM pada Dinas Kesehatan Tahun 2017. Terdapat 12 Jenis Layanan Standar dan Pernyataan Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan di Puskesmas. Dan berikut pencapaian target puskesmas Lelea dari tahun 2020-2022 :

Table 1.2
Pencapaian Target SPM Puskesmas Lelea dari Tahun 2020-2022

No	Jenis Pelayanan	Pencapaian Target		
		2020	2021	2022
1	Pelayanan kesehatan ibu hamil	90 %	95 %	97 %
2	Pelayanan kesehatan ibu bersalin	90 %	95 %	97 %
3	Pelayanan kesehatan bayi baru lahir	90 %	95 %	97 %
4	Pelayanan kesehatan balita	90 %	95 %	97 %
5	Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	70 %	75 %	70 %
6	Pelayanan kesehatan pada usia produktif	70 %	75 %	72 %
7	Pelayanan kesehatan pada usia lanjut	50 %	60 %	55 %
8	Pelayanan kesehatan penderita hipertensi	40 %	60 %	75 %
9	Pelayanan kesehatan penderita Diabetes Melitus	40 %	60 %	75 %
10	Pelayanan Kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat	40 %	60 %	75 %
11	Pelayanan kesehatan orang dengan TB	80 %	85 %	80 %
12	Pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi HIV	40 %	60 %	75 %

Sumber : Profil UPTD Puskesmas Lelea 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa pencapaian target SPM (Standar Pelayanan Minimal) yang harus dicapai oleh puskesmas Lelea setiap tahunnya selalu meningkat walupun ada beberapa yang masih ada pencapaiannya yang menurun, tetapi puskesmas lelea layak sebagai pelayanan masyarakat percontohan. Dan juga menurut peneliti puskesmas Lelea layak untuk menjadi sebagai objek penelitian

dibandingkan dengan puskesmas yang berada di Kabupaten Indramayu lainnya. Berikut pula dapat dilihat jumlah tenaga kerja yang berada di puskesmas Lelea dan Cidampet :

Tabel 1.3
Fasilitas Pelayanan Kesehatan dan Jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Lelea dan Puskesmas Cidempet

No	Tenaga Kesehatan	Puskesmas	
		Lelea	Cidempet
1	Ka. Puskesmas	1	1
2	Ka.Sub. Puskesmas	1	1
3	Kesehatan Lingkungan	1	-
4	Pengadministrasian Umum	1	1
5	Pengelolaan Keuangan	1	1
6	Promkes	1	-
7	Analisis Kesehatan	1	-
8	Dokter Umum	1	1
9	Dokter Gigi	1	1
10	Gizi	1	1
11	Bidan	9	5
12	Perawat	13	7
13	Kebersihan	1	1
14	Supir	1	1
Total		34	21

Sumber : Profil UPTD Puskesmas Lelea dan UPTD Puskesmas Cidempet

Meski memiliki karakteristik pelayanan kesehatan yang sama, namun terdapat perbedaan dalam hal kunjungan Masyarakat. Dari pengamatan awal serta data kunjungan yang diperoleh, puskesmas lelea tiap harinya di kunjungi banyak pasien bahkan cenderung padat pasien berbeda dengan puskesmas cidempet yang tiap harinya kunjungi minim pasien cenderung sepi. Ini dapat dilihat pada tabel kunjungan di atas.

Demikian dapat disimpulkan bahwa dengan banyaknya pasien yang datang ke puskesmas lelea, menurut peneliti akan banyak timbulnya masalah atau konflik of interes yang terjadi pada karyawan, sehingga menurut penulis puskesmas lelea layak untuk diteliti dengan berbagai permasalahannya.

Permasalahan terkait kurang maksimal pelayanannya pada UPTD Puskesmas Lelea memiliki beberapa faktor penyebab, adalah disiplin kerja dan komitmen pegawai, seperti kurangnya komitmen yang baik dalam bekerja yang akan mempengaruhi performa karyawan tersebut dalam bekerja, sehingga saat karyawan bekerja akan sering mengalami perasaan naik turun yang disebabkan oleh rasa kurangnya komitmen yang baik pada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Lalu yang kedua faktor disiplin kerja yang menyebabkan motivasi kerja karyawan kurang maksimal dikarenakan terdapat beberapa pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan sebagai contoh, masih terdapat karyawan yang lalai terhadap absensi dan dalam tugas yang diberikan. Sehingga akan berpengaruh terhadap kelngsungan UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu, kurangnya controlling yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan sehingga menyebabkan masalah yang akan berpengaruh terhadap koperasi, karena dengan masalah disiplin kerja tersebut akan menghambat terhadap pekerjaan yang ada, dapat dilihat pada tabel 1.1 laporan absen pegawai di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu Tahun 2021 sebagai berikut:

Table 1.4
Laporan Absen Karyawan di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu
Tahun 2021-2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat (menit)		Pulang Cepat (menit)		Ketidak Hadiran Pegawai								Jumlah	
		2021	2022	2021	2022	2021				2022				2021	2022
						S	I	TK	C	S	I	TK	C		
Januari	23	170	111	9	6	0	0	0	0	11	4	7	2	0	24
Febuari	23	307	195	10	10	2	13	0	0	0	6	7	3	15	16
Maret	23	159	217	7	10	0	2	0	6	32	24	15	4	8	75
April	23	141	74	19	3	1	3	0	0	3	2	9	2	4	16
Mei	23	161	149	17	4	0	0	0	0	3	0	7	0	0	10
Juni	23	287	176	23	17	3	0	0	1	18	12	6	4	4	40
Juli	23	297	175	14	8	30	0	0	0	4	3	12	19	30	38
Agustus	23	280	168	10	3	4	0	0	0	11	29	6	27	4	73
September	23	264	172	7	4	4	0	0	1	16	13	7	26	5	62

Bulan	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat (menit)		Pulang Cepat (menit)		Ketidak Hadiran Pegawai								Jumlah	
		2021	2022	2021	2022	2021				2022				2021	2022
						S	I	TK	C	S	I	TK	C		
Oktober	23	273	170	11	2	3	0	0	0	5	10	11	6	3	32
November	23	281	187	15	11	6	0	0	6	2	59	9	0	12	70
Desember	23	263	212	8	3	14	0	0	2	15	18	11	0	16	33

Sumber : UPTD Peskesmas Lelea Kabupaten Indramayu

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu. Dari bulan Februari sampai dengan bulan Desember baik ditahun 2021 maupun ditahun 2022, karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit sangat dominan dibandingkan dengan pegawai yang tidak hadir dengan alasan izin, cuti dan tanpa keterangan. Dan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan waktu jam masuk kerja dan jam pulang kerja. Tentunya organisasi sangat mengharapkan tingkat ketidakhadiran yang rendah dari para pegawainya agar kinerja pegawai meningkat dan tujuan-tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Dalam suatu organisasi, komitmen para anggota organisasi untuk mengabdikan dan melaksanakan tugasnya sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena apabila anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka dia akan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan sepenuh hati tanpa ada rasa keterpaksaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2006) dalam Edyatmo (2017:6) bahwa komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang dicapai oleh perusahaan, yaitu meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya komitmen organisasi juga diperkuat dengan pendapat Priansa (2016:232) Komitmen organisasi pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai, yaitu menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam

mengembangkan pekerjaan. Menurut hasil penelitian Yusmedi Nurfaizal (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja yang berdampak terhadap kinerja pegawai.

Faktor disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karna banyak faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan analisis fishbone yang merupakan analisis untuk mengetahui sebab akibat dimana memperlihatkan faktor-faktor penyebab masalah yang didapat dari UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu. Peneliti menggunakan analisis ini guna menelusuri apa saja penyebab dari permasalahan motivasi kerja sehingga mampu memberikan rekomendasi atau masukan agar permasalahan dapat diselesaikan dengan baik serta meningkatkan motivasi kerja pada UPTD Puskemas Lelea Kabupaten Indramayu.

Dapat dibahas faktor penyebab kurang maksimalnya motivasi kerja pada UPTD Puskesmas Kabupaten Indramayu, yang menyebabkan kurang maksimalnya motivasi kerja yaitu karyawan masih memiliki kurang fokus dalam bekerja yang diakibatkan konflik peran sehingga dalam mengerjakan pekerjaan kurang maksimal, dan karyawan masih kurang tanggung jawab dalam disiplin saat bekerja.

Motivasi kerja menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Suatu dorongan yang timbul dalam upaya seseorang untuk mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan pendorong yang penting untuk peningkatan kinerja. Motivasi Kerja merupakan salah satu kondisi yang diperhatikan oleh manajemen, karena Motivasi Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

David Mc.Clelland dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan; Berprestasi (Need for achievement), Kebutuhan akan pertemanan (Need for affiliation), dan Kebutuhan akan kekuatan (Need for power).

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan dengan metode wawancara kepada 30 orang karyawan di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Karyawan merasa kurang ada gairah motivasi salah satunya karena adanya konflik peran sehingga ketidak fokusan dalam bekerja. Dimana ketiga faktor ini yang menjadi faktor utama dari motivasi kerja bermasalah. Berikut data yang diperoleh peneliti mengenai motivasi kerja pada tabel 1.7 berikut :

Tabel 1.5
Kuisisioner Pra- Survey Motivasi Kerja UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan Berprestasi	0	22	5	3	0	71	2,37
2	Kebutuhan berafiliasi	1	9	5	9	6	80	2.66
3	Kebutuhan berkuasa	2	4	10	12	2	82	2.73
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								2.58
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil data pra- survey diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 yaitu tabel hasil pra survei mengenai variabel motivasi kerja mendapatkan skor rendah yaitu sebesar 2.39 hal ini dikarenakan rendahnya tingkat motivasi pegawai untuk bekerja, kurangnya aktifitas pegawai dalam bekerja untuk hasil kinerja yang baik, pegawai masih cenderung takut terhadap resiko pekerjaan. Untuk dimensi motivasi berprestasi menunjukkan capaian yang paling rendah dibanding dengan dimensi dari motivasi kerja lainnya, yaitu 2,37 sedangkan untuk dimensi motivasi berafiliasi yaitu 2,66 dan motivasi kekuasaan yaitu 2,73. Disini artinya sebagian besar pegawai sangat bersemangat bila pekerjaan dikerjakan dalam tim, karena menurut mereka apabila dikerjakan dalam tim, pekerjaan akan lebih mudah dan lebih cepat selesai kemudian pegawai mempunyai hubungan yang baik antar rekan kerja, dan disini pegawai saling bersaing untuk bisa menjadi orang yang paling berpengaruh didalam kelompok.

Selain itu, motivasi yang baik adalah motivasi yang optimal yaitu motivasi yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan/intansi pemerintah, dan dipengaruhi dengan adanya hubungan yang baik antara perusahaan

dan karyawan atau dapat dikatakan memiliki yang baik, salah satu aspek yang mempengaruhi motivasi kerja adalah komitmen pegawai sumber energi dan kreativitas yang positif apabila dikelola dengan baik. Misalnya, komitmen dapat menggerakkan suatu perubahan : Membantu setiap orang untuk saling memahami tentang perbedaan pekerjaan dan tanggung jawab mereka, memberikan saluran baru untuk komunikasi, menumbuhkan semangat baru pada staf, memberikan kesempatan untuk menyalurkan emosi, menghasilkan distribusi sumber tenaga yang lebih merata dalam organisasi.

Menurut Duxburry dan Higgins (2016), dampak dari komitmen yang dialami oleh para pekerja, berdampak tidak hanya terhadap dirinya sendiri, namun juga terhadap keluarga dan perusahaan atau instansi tempat ia bekerja. Dalam perusahaan atau instansi tempat ia bekerja akan dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatnya tingkat stres kerja, meningkatnya beban kerja, jumlah jam kerja dan juga akan dapat meningkatkan tingkat absensi pada para karyawan yang terkait.

Komitmen pegawai harus dimiliki pada semua karyawan UPTD Puskesmas Lalea Kabupaten Indramayu jika semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja, dan semakin sedikit waktu untuk keluarga, sehingga memiliki beban kerja yang tidak kondusif dan dapat menimbulkan stress kerja maupun kondisi kesehatan. Selayaknya dalam bekerja sehari-harinya, karyawan harus lembur jika pekerjaan yang diberikan belum selesai ataupun menggantikan shift rekan kerja yang tidak bisa masuk. Selain itu, terkadang harus bekerja pada hari libur, yaitu hari Sabtu dan Minggu dan juga hari raya lainnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, baik berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan tempat karyawan bekerja. Untuk mengetahui faktor-

faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya motivasi kerja pada UPTD Puskesmas Lelea. Penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 (tiga puluh) responden yang dibagikan secara acak di UPTD Puskesmas Lelea. Penulis menyebarkan 30 kuesioner dengan variabel yang bisa di lihat pada tabel 1.6 sebagai berikut :

Table 1.6
Hasil Pra-Survey Fakto-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja di
UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
Stres Kerja	Faktor Lingkungan	0	0	0	30	0	120	4,00
	Faktor Organisasi	0	0	4	26	0	118	3,87
	Faktor Pribadi	0	0	4	26	0	116	3,87
Skor Rata-rata Stress Kerja								3,73
Beban kerja	Beban kerja harian saya sesuai dengan standar Kerja	2	2	3	6	7	74	3,7
	Saya masih menyelesaikan pekerjaan ketika jam Istirahat	0	0	6	6	8	82	4,1
	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya Lakukan	0	2	4	9	5	77	3,8
Skor Rata-rata Beban Kerja								3,8
Konflik Peran	<i>Time Based Conflict</i>	0	4	6	12	8	114	3.8
	<i>Strain Based Conflict</i>	0	0	5	15	10	125	4.16
	<i>Behavior Base conflict</i>	0	1	4	17	8	122	4.7
Skor Rata-rata Konflik Peran								4,43
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Aturan Waktu	2	11	10	5	2	84	2,80
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	1	9	13	4	3	93	3,10
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja	1	12	9	6	2	86	2,86
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								2,92
Loyalitas	Berusaha untuk jujur dalam bekerja	0	0	1	8	11	90	4,5

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
	Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya	0	0	0	14	6	86	4,3
	Melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada saya	0	0	0	7	13	93	4,6
Skor Rata-rata Loyalitas								4,4
Komitmen	Afektif	0	8	4	4	4	64	3,2
	Berkelanjutan	5	5	0	4	6	61	3,0
	Normatif	3	4	4	2	8	71	3,5
Skor Rata-rata Komitmen								3,2

Sumber : Hasil data pra-survey di olah, 2022

Berdasarkan dari data hasil pra survey tersebut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah variabel komitmen kerja dan disiplin kerja kerja yang dilihat dari rata- rata setiap variabel yang terendah yaitu 3,2 untuk komitmen, selanjutnya 2,92 untuk disiplin kerja.

Tabel 1.7
Kuisisioner Pra- Survey Disiplin Kerja UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Aturan Waktu	2	11	10	5	2	84	2,80
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	1	9	13	4	3	93	3,10
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja	1	12	9	6	2	86	2,86
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								2,92

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan hasil olah data di atas disiplin kerja di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu didapatkan nilai rata-rata secara keseluruhan yaitu 2,92 dan masuk

dalam kategori kurang baik pada garis kontinum. Terdapat dua dimensi yang nilainya dibawah rata-rata yaitu taat terhadap aturan waktu sebesar 2,80 dan taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja sebesar 2,86.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Setiap perusahaan atau instansi pemerintah mempunyai harapan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan karyawan. Disiplin kerja sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Selain menyebarkan kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara kepada pihak personalia dan mendapatkan informasi bahwa pada dimensi taat terhadap aturan waktu terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data absensi karyawan di tabel 1.3 yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang datang terlambat selama beberapa bulan terakhir di tahun 2021. Pada dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja beberapa karyawan mengaku bahwa mereka kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Tabel 1.8
Kuisisioner Pra- Survey Komitmen Pegawai UPTD Puskesmas Lelea
Kabupaten Indramayu

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Afektif	0	8	4	4	4	64	3,2
2	Berkelanjutan	5	5	0	4	6	61	3,0
3	Normatif	3	4	4	2	8	71	3,5
Skor Rata-Rata Komitmen Pegawai								3,2
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil data pra-survey di olah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.8 Faktor ketiga yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu komitmen. Komitmen salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Secara nyata, komitmen berdampak kepada motivasi kerja.

Dari beberapa penjelasan terkait objek penelitian diatas alasan memilih UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu yaitu, untuk mengetahui ada permasalahan yang belum terjawab. Selain itu alasan pemilihan lokasi pada UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu merupakan unit organisasi di dalamnya yang strategis dan mempunyai kontribusi yang besar kepada masyarakat yang terdapat adanya permasalahan yang dirasakan oleh karyawan yaitu seperti kurang maksimalnya motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen pegawai sehingga menyebabkan penurunan dalam dalam bekerja. Dan yang menarik untuk di teliti yaitu berdasarkan fakta yang ada dan masih belum terpecahkan sehingga peneliti melakukan penelitian ini.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu "**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel komitmen pegawai, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja
 - a. Masih banyaknya karyawan yang datangnya terlambat.
 - b. Beberapa karyawan mengaku bahwa mereka kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.
2. Komitmen Pegawai
 - a. Kurangnya loyalitas karyawan dikarenakan apa yang pegawai terima tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.
3. Motivasi kerja
 - a. Kurangnya apresiasi sehingga karyawan tidak bersungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang tinggi.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada karyawan UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu .
2. Bagaimana tingkat komitmen pegawai pada karyawan UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu.
3. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan komitmen pegawai terhadap motivasi kerja di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Tingkat Disiplin kerja di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu.
2. Tingkat Komitmen Pegawai di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu
3. Tingkat Motivasi kerja di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan komitmen pegawai terhadap motivasi kerja di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini

akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara akademis maupun praktis untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan komitmen pegawai dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
2. Dapat mengetahui definisi disiplin kerja dan komitmen pegawai terhadap motivasi kerja.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wawancara ilmiah serta dapat digunakan sebagai bahan dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai komitmen pegawai dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh komitmen pegawai terhadap motivasi kerja.
 - b. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
 - c. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh komitmen pegawai dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

2. Bagi Instansi

- a. Memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan komitmen pegawai.
- b. Memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan disiplin kerja.
- c. Memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

- a. Memberikan manfaat dalam merubah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh komitmen pegawai terhadap motivasi kerja.
- b. Memberikan manfaat dalam merubah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi penelitian.
- c. Memberikan bahan referensi penelitian kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan komparasi.