

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil**



**Gambar 1.1 Logo UPTD Puskesmas Sukaraja**

*Sumber: Profil Puskesmas Sukaraja (2018)*

Berdasarkan profil Puskesmas Sukaraja tahun 2018, UPTD Puskesmas Sukaraja yang terletak di Jl. Cibalanarik KM 01, Kp. Sukapura, Desa Sukapura, Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Tasikmalaya sudah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sejak tahun 2007 sampai sekarang. Puskesmas Sukaraja memiliki wilayah kerja yang mencakup 8 Desa yaitu Desa Sukapura, Janggala, Leuwibudah, Linggaraja, Margalaksana, Mekarjaya, Sirnajaya, dan Tarunajaya. Berikut merupakan letak perbatasan wilayah kerja yang dimiliki oleh Puskesmas Sukaraja.

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Kawalu
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Jatiwaras
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Cibalong
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tanjungjaya

Bangunan yang dimiliki Puskesmas Sukaraja berdiri di atas tanah sendiri dengan luas tanah  $1980 m^2$  dan luas bangunan  $414 m^2$  yang termasuk di dalamnya yaitu bangunan PKM, PONED, ruang lab, dan ruang imunisasi. Sampai saat ini Puskesmas Sukaraja memiliki 60 karyawan ASN.

### 1.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan

Berdasarkan profil UPTD Puskesmas Sukaraja tahun 2018, berikut merupakan visi, misi, dan tujuan Puskesmas Sukaraja

#### 1. Visi

Mewujudkan masyarakat Kecamatan Sukaraja yang berbudaya sehat mandiri

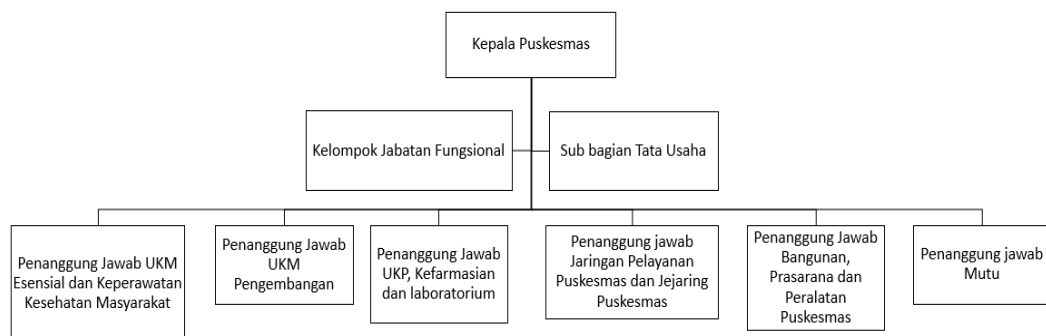
#### 2. Misi

- a. Mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat
- b. Memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang bermutu dalam bentuk promotif, preventif, akuratif, dan rehabilitatif
- c. Meningkatkan tertib administrasi dan keuangan

#### 3. Tujuan

- a. Menjadi klinik kesehatan terbaik di mata masyarakat
- b. Menyediakan pelayanan kesehatan dengan tujuan untuk memuaskan pasien
- c. Menciptakan pengelolaan puskesmas yang baik dan efisien

### 1.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Puskesmas Sukaraja**

*Sumber: Profil Puskesmas Sukaraja (2022)*

## 1.2 Latar Belakang

Dalam mencapai tujuannya organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kinerja optimal. Kinerja dapat disebut juga hasil akhir seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan mampu memberikan hasil kerja sesuai dengan tugas yang diperintahkan oleh perusahaan jika memiliki potensi kinerja yang baik. Sesuai pendapat Sudaryo et al., (2018) yang mengatakan bahwa SDM yang

memiliki kinerja baik mampu menghasilkan sesuatu yang berwujud maupun tidak berwujud sehingga akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya melalui segala program yang sudah direncanakan organisasi. Kinerja dapat disebut juga sebagai hasil dari pencapaian suatu pekerjaan karyawan dalam menjalankan kewajibannya di suatu perusahaan dalam rentang waktu tertentu (Widyaputri & Sary, 2022). Sumardjo & Priansa (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja dilakukan sebagai acuan dalam membuat keputusan mengenai kondisi kerja karyawan, promosi, pemberhentian, dan pemberian penghargaan. Untuk melihat apakah seorang karyawan memiliki kinerja yang baik maka organisasi perlu mengadakan sistem penilaian kinerja. Dari pendapat tersebut maka organisasi perlu mengadakan penilaian kinerja untuk menghasilkan gambaran sejauh mana seorang karyawan atau organisasi sudah mencapai target mereka sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi tersebut.

Puskesmas Sukaraja merupakan salah satu instansi yang dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja optimal dalam melayani kesehatan pada masyarakat. Karyawan yang berada di Puskesmas Sukaraja memiliki penilaian kinerja individu yang nantinya akan dijadikan acuan untuk kenaikan jabatan. Berdasar pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 35 Tahun 2019, menegaskan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah suatu perencanaan kinerja dan sasaran yang harus diraih oleh seorang ASN setiap tahunnya. UPTD Puskesmas Sukaraja selalu melakukan penilaian kinerja karyawannya satu kali dalam setahun untuk melihat apakah karyawannya sudah memiliki kinerja yang optimal agar berdampak baik pada perkembangan instansi. Michael (2017) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah alat manajemen yang digunakan untuk mengevaluasi tujuan dan sasaran yang dicapai oleh organisasi, tim, dan individu.

Berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, nilai perilaku kerja PNS dinyatakan dalam angka dan penjelasan sebagai berikut :

- a. 91-100 : Sangat baik
- b. 76-90 : Baik

- c. 61-75 : Cukup
- d. 51-60 : Kurang
- e. 50- ke bawah : Buruk

Berikut merupakan data hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja yang akan dijelaskan pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Sukaraja**

<b>Klasifikasi</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Sangat Baik	0	0	0
Baik	97%	92%	88%
Cukup	3%	8%	12%
Kurang	0	0	0
Buruk	0	0	0

*Sumber : diolah yang telah diolah (2022)*

Berdasarkan data hasil rekapitulasi SKP pegawai Puskesmas Sukaraja yang telah disajikan pada tabel 1.1, rata-rata nilai kinerja pegawai Puskesmas Sukaraja mengalami penurunan di tahun 2021 dan 2022. Hal tersebut ditunjukkan dengan data bahwa terdapat 97% pegawai dengan klasifikasi B pada tahun 2020 namun di tahun 2021 mengalami penurunan dengan klasifikasi B sebanyak 92% dan di tahun 2022 sebanyak 88% dengan klasifikasi B. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan UPTD Puskesmas Sukaraja pada tanggal 14 November 2022 menjelaskan bahwa organisasi menargetkan kinerja karyawan setidaknya memiliki 10% pada klasifikasi sangat baik dan 90% pada klasifikasi baik. Namun jika dilihat pada tabel 1.1 belum terdapat karyawan yang memiliki kinerja pada klasifikasi sangat baik dan masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja pada klasifikasi cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sukaraja masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh instansi. Pimpinan UPTD Puskesmas Sukaraja juga memaparkan bahwa terdapat faktor yang menjadi penilaian kinerja karyawan diantaranya yaitu orientasi pada pelayanan, integritas, komitmen pada pekerjaan, kedisiplinan, kerjasama antar karyawan, dan kepemimpinan.

Pimpinan Puskesmas Sukaraja menjelaskan lebih lanjut bahwa di tahun 2020 rata-rata kinerja karyawan lebih tinggi daripada kinerja tahun berikutnya

disebabkan karena adanya penyebaran virus COVID-19 yang mengharuskan mereka memiliki kinerja tinggi. Namun dua tahun berikutnya yaitu tahun 2021 dan 2022 banyak karyawan yang tidak maksimal kinerjanya salah satu alasannya yaitu karena mulai menurunnya kesehatan karyawan. Di tahun 2021 banyak karyawan yang kesehatannya mulai menurun akibat terpapar COVID-19 sehingga pekerjaannya kurang maksimal. Serta di tahun 2022 meskipun pandemi sudah mereda namun masih terdapat beberapa karyawan yang kurang maksimal kinerjanya seperti karyawan yang kurang memperhatikan kehadiran, kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta target kerja yang disepelekan sehingga masih terdapat karyawan yang belum mencapai target kerjanya.

Karyawan yang memiliki kinerja optimal biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Lestary & Chaniago (2018) terdapat faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu faktor dari dalam dirinya seperti pengetahuan, keterampilan dan kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku. Seseorang tidak akan melakukan suatu pekerjaan secara maksimal jika tidak mempunyai motivasi tinggi dari dalam dirinya (Reno & Wahyuningtyas, 2021). Oleh karena itu atasan sebagai seorang pimpinan perlu memberikan motivasi dalam bentuk dorongan positif agar memunculkan kesadaran dan kemauan dalam diri karyawan untuk bekerja sehingga perusahaan akan terbantu dalam mencapai tujuannya. Sesuai dengan pendapat Sumardjo & Priansa (2018) yang mengatakan bahwa seorang karyawan bekerja untuk perusahaan karena mereka memiliki motif yang terkait dengan tujuan dan sasaran yang dapat dicapai individu seperti mencari pendapatan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, dan penghargaan. Karena motif tersebut karyawan akan memiliki kemauan untuk pergi bekerja dan akan menghindari ketidakhadiran karena hal tersebut akan berpengaruh pada evaluasi kinerja. Kasmir (2016) mengatakan bahwa banyaknya karyawan yang tidak hadir akan mempengaruhi dasar pengukuran motivasi yang nantinya akan berimbas pada kinerja karyawan. Dari pendapat ahli tersebut maka jumlah ketidakhadiran akan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja.

Penulis menyajikan daftar ketidakhadiran karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja sebagai gambaran mengenai tingkat motivasi karyawan. Adapun rumus dalam menghitung persentase ketidakhadiran karyawan, yaitu sebagai berikut:

$$\text{Persentase absensi karyawan (\%)} = \frac{\text{Jumlah karyawan tidak hadir}}{(\text{Total Karyawan} \times \text{Jumlah hari kerja per tahun})}$$

**Tabel 1.2 Daftar Ketidakhadiran Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja**

Tahun	Jumlah hari kerja dalam satu tahun	Jenis Ketidakhadiran			Total Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
2020	312	36	11	5	50	0,33%
2021	312	50	9	6	57	0,37%
2022	312	48	17	10	60	0,40%

*Sumber : data yang telah diolah (2022)*

Tabel 1.2 menunjukkan karyawan Puskesmas Sukaraja pada tahun 2020 memiliki persentase ketidakhadiran sebesar 0,33% dan di tahun 2021 mengalami kenaikan ketidakhadiran yaitu sebesar 0,37%. Namun pada tahun 2022 Puskesmas Sukaraja mengalami kenaikan jumlah ketidakhadiran menjadi 0,40%. Dari tabel diatas dapat menjadi indikasi bahwa motivasi karyawan Puskesmas Sukaraja belum sepenuhnya baik karena terjadinya kenaikan jumlah ketidakhadiran karyawan Puskesmas Sukaraja di tahun 2022. Menurut hasil wawancara dengan kepala puskesmas, salah satu penyebab naiknya jumlah karyawan yang tidak hadir yaitu disebabkan oleh terjadinya penyebaran virus Covid-19 sehingga di tahun 2021 pegawai tidak hadir dengan alasan sakit meningkat. Serta penyebab lain seperti instansi belum sepenuhnya memberikan apresiasi kepada karyawan yang selalu hadir disetiap bulannya seperti memberikan bonus, kemudian antar karyawan yang masih kurang mengingatkan kepada karyawan lain mengenai kehadiran, serta masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memahami akan tanggung jawabnya. Hal tersebut menjadi salah satu alasan beberapa karyawan masih kurang terdorong untuk selalu memiliki kehadiran yang penuh disetiap bulannya.

Miskiani & Bagia (2021) mengatakan bahwa sikap disiplin pada karyawan dapat mempengaruhi usaha dalam meningkatkan kinerja dilihat dari bagaimana mereka mengerjakan tanggung jawabnya. Selain itu, Azzahra et al. (2019)

mengatakan bahwa sikap kedisiplinan disebut sebagai suatu kemauan dan kesiapan pegawai dalam mematuhi tata tertib serta peraturan yang ada di perusahaan. Contoh dari kedisiplinan karyawan adalah masuk kerja tepat waktu sesuai jadwal kerja perusahaan. Sesuai dengan pendapat Subyantoro & Suwanto (2020) yang mengatakan bahwa seorang pegawai dianggap disiplin apabila masuk dan pulang kerja tepat waktu, menyelesaikan semua pekerjaan serta mengikuti semua peraturan dan standar yang berlaku. Dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Puskesmas Sukaraja dapat dilihat dari tepat waktu atau tidaknya seorang karyawan ketika masuk dan keluar dari tempat kerja. Berikut adalah data mengenai keterlambatan pegawai Puskesmas Sukaraja selama tiga tahun terakhir:

**Tabel 1.3 Daftar Keterlambatan Karyawan Puskesmas Sukaraja**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan datang tepat waktu</b>	<b>Jumlah Karyawan tidak tepat waktu</b>
2020	62,5%	37,5%
2021	68,7%	31,3%
2022	58%	42%

*Sumber : data yang telah diolah (2022)*

Berdasarkan wawancara dengan Kepala, UPTD Puskesmas Sukaraja memiliki jadwal masuk mulai hari senin sampai sabtu dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 14.30. Pegawai yang masuk serta keluar tidak sesuai dengan jadwal maka akan dianggap tidak tepat waktu dan akan berpengaruh pada poin kedisiplinan. Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2020 jumlah karyawan yang tidak tepat waktu sebanyak 37,5% dan di tahun 2021 sebanyak 31,3%. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan jumlah karyawan tidak tepat waktu hingga 42%. Pimpinan Psukesmas Sukaraja menjelaskan lebih lanjut bahwa salah satu alasan karyawan sering terlambat masuk adalah terdapat beberapa karyawan yang memiliki Jarak rumah yang jauh namun mereka tidak mengusahakan untuk datang lebih awal, belum taatnya terhadap peraturan kerja yang berlaku serta pihak instansi yang belum memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang telat. Dari tabel diatas dapat menjadi indikasi bahwa karyawan Puskesmas Sukaraja belum

sepenuhnya memiliki sikap disiplin kerja karena terjadinya kenaikan jumlah karyawan tidak tepat waktu di tahun 2022.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis memiliki ketertarikan melaksanakan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan judul penelitian :”Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja”.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Adanya seorang karyawan menjadi faktor penting dalam kesinambungan organisasi yang diharapkan perusahaan untuk memperoleh prestasi kerja yang baik. Maka dari itu diperlukan manajemen karyawan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Agar instansi dapat mengetahui tujuannya sudah tercapai atau tidak bisa dilihat dari penilaian kinerja. Dilihat dari data yang diperoleh penulis, menunjukkan bahwa kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja mengalami penurunan pada tahun 2022. Berdasarkan latar belakang, motivasi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja pun perlu diperhatikan oleh instansi dengan baik agar dapat memberikan pengaruh terhadap pencapaian kerja karyawan.

Berdasarkan daftar ketidakhadiran karyawan Puskesmas Sukaraja yang mengalami peningkatan, menjadi suatu indikasi bahwa karyawan Puskesmas Sukaraja belum sepenuhnya memiliki motivasi yang baik. Adapun daftar keterlambatan karyawan Puskesmas Sukaraja yang menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang terlambat, maka hal tersebut menjadi indikasi bahwa karyawan Puskesmas Sukaraja belum semuanya memiliki sikap disiplin kerja.

### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berikut merupakan pertanyaan penelitian yang berdasar pada perumusan masalah yang sudah dipaparkan oleh penulis:

1. Bagaimana motivasi karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja?
3. Bagaimana kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja?



5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berikut merupakan tujuan penelitian yang berdasar pada pertanyaan penelitian yang sudah dipaparkan oleh penulis:

1. Untuk mengetahui motivasi karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memperkaya dan memberikan informasi terkini mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan bahan penelitian atau referensi dalam penelitian sejenis. Diharapkan peneliti berikutnya juga dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan atau bahan kajian serta referensi bagi UPTD Puskesmas Sukaraja dalam mengambil keputusan terkait pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

### **1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan isi penelitian secara umum, singkat, padat dan tepat. Isi Bab 1 berisikan penjelasan objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tugas akhir.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai *grand theory* penelitian yang dijelaskan secara umum hingga dipersempit menjadi pertanyaan spesifik, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian, dan terakhir yaitu hipotesis penelitian.

### 3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup penjelasan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan Reliabilitas, serta teknik analisis data.