

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan kunci dan penggerak utama di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Namun dalam pelaksanaan-nya, organisasi ataupun perusahaan seringkali dipertemukan dengan permasalahan SDM-nya. Salah satunya adalah bagaimana organisasi ataupun perusahaan mengelola sumber daya manusia supaya tidak hanya berkompeten akan tetapi memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Hasibuan (2017) menyatakan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih efektif, efisien dan memiliki komitmen yang tinggi.

Menurut Wiener: 1982 dalam (Yuniarti & Saty, 2019) Komitmen merupakan dorongan yang terbentuk dalam diri individu dan menjadi penunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan lebih mendahulukan kepentingan organisasi. Komitmen akan terwujud apabila karyawan sadar terhadap hak dan kewajiban dalam organisasi dan melihat bahwa tujuan organisasi tercapai karena adanya kerja sama antara setiap individu dan organisasi. Dengan hal tersebut, karyawan akan memberikan sikap loyalitas dan suka rela terhadap perusahaan dalam setiap kondisi. Menurut Armstrong (2017) mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi.

Dalam Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) komitmen kerja merupakan hal yang sangat penting karena Puskesmas adalah fasilitas pelayanan Kesehatan masyarakat dan upaya Kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif. Puskesmas juga merupakan organisasi fungsional yang berfungsi sebagai pusat pengembangan Kesehatan

masyarakat. Puskesmas berperan untuk membina dan memberikan pelayanan Kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat dan bertanggung jawab terhadap pembangunan berwawasan Kesehatan di wilayah kerja masing-masing. Sementara, Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Puskesmas Cipicung dan Luragung merupakan puskesmas di Kabupaten Kuningan yang berada dibawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kuningan. Puskesmas tersebut menyediakan layanan rawat jalan dan rawat inap dengan tersedianya fasilitas DTP (Dengan Tempat Perawatan) bagi pasien yang membutuhkan, selain pelayanan kepada masyarakat, ada hal penting yang perlu diperhatikan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan puskesmas.

Merujuk dari data dan hasil observasi di lapangan, didapatkan adanya data pegawai yang komitmen kerjanya dipertanyakan yang disebabkan karena banyaknya karyawan yang keluar dari pekerjaannya, selain itu data menunjukkan kondisi rendahnya kehadiran pegawai. Berikut data keluar masuk pegawai dan absensi yang terdapat pada UPTD Puskesmas Cipicung dan Luragung:

Tabel 1. 1
Data Turnover Karyawan UPTD Puskesmas Cipicung dan Luragung
Kabupaten Kuningan 2020-2022

Puskesmas	Tahun	Jumlah Pegawai	Masuk	Keluar	Jumlah Pegawai Keluar	LTO (%)
Cipicung	2020	48	2	5	45	10,4
	2021	44	2	5	41	11,3
	2022	47	4	8	43	17,5
Luragung	2020	49	3	8	44	16,6
	2021	48	4	7	45	15
	2022	45	5	9	41	20,9
Total Rata-Rata pertahun	2020					13,5
	2021					16,1
	2022					16,2

Sumber : UPTD Puskesmas Cipicung dan Luragung

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui terjadinya kecenderungan kenaikan tingkat *turnover* pada karyawan UPTD Puskesmas Cipicung selama periode 2020-2022. Selama tahun 2020 persentase *turnover* sebesar 10,4% pada tahun 2021 sebesar 11,3% dan pada tahun 2022 sebesar 17,5%. Kemudian, UPTD Puskesmas Luragung *turnover*-nya mencapai 16,6% pada tahun 2020, pada tahun 2021 sebesar 15% dan pada tahun 2022 sebesar 20,9%. Hal ini menunjukkan terjadinya kecenderungan kenaikan tingkat *turnover* sehingga memperkuat rendahnya komitmen kerja pada karyawan UPTD Puskesmas Cipicung dan Luragung. Menurut Ricard dalam Lubis (2021) mengungkapkan bahwa komitmen kerja yang baik adalah karyawan yang disiplin dan ingin terus bertahan dalam organisasi.

Tabel 1. 2
Data Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Cipicung Kabupaten Kuningan
Tahun 2020-2022

No	Tahun	Total Pegawai	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi Pegawai			Total Kehadiran	Ketidakhadiran (%)
					S	I	A		
1	2020	48	294	14112	119	305	460	12640	3,4
2	2021	44	297	13068	148	329	416	12175	3,18
3	2022	47	295	13865	180	360	452	12873	3,26
Total									9,84
Rata-Rata									3,28

Sumber : UPTD Puskesmas Cipicung

Tabel 1. 3
Data Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Luragung Kabupaten Kuningan
Tahun 2020-2022

No	Tahun	Total Pegawai	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi Pegawai			Total Kehadiran	Ketidakhadiran (%)
					S	I	A		
1	2020	49	294	14406	145	330	466	13465	3,2
2	2021	48	297	14256	148	347	454	13307	3,19
3	2022	45	295	13275	180	360	421	12314	3,25
Total									9,64
Rata-Rata									3,21

Sumber : UPTD Puskesmas Luragung

Dilihat dari tabel 1.2 dan 1.3 menunjukkan tingginya angka ketidakhadiran para pegawai yang tentunya mengindikasikan tingkat komitmen mereka yang masih rendah, tentu hal tersebut berdampak terhadap pelayanan kesehatan pada masyarakat tidak berjalan dengan optimal. Hal ini memperkuat rendahnya komitmen kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan Luragung yang dapat dilihat dari terbaikannya nilai-nilai kedisiplinan pada organisasi/perusahaan.

Terdapat berbagai macam faktor yang mampu mempengaruhi tingkat komitmen kerja, menurut Hasibuan (2017) setidaknya ada 6 peringkat faktor yang paling mempengaruhi komitmen kerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen yang bertujuan untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku (Siagian, 2006). Dalam hal ini, manajemen bertanggung jawab untuk memastikan bahwa para anggota organisasi mematuhi peraturan dan ketentuan tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk menegakan kebijakan organisasi (Mangkunegara, 2012). Penelitian terdahulu mengenai komitmen kerja oleh Manurung & Riani (2017) yang dilakukan terhadap pegawai RSO Prof.DR Soeharso dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu menurut Surito *et al.*, (2020) melakukan penelitian mengenai komitmen kerja pada pegawai universitas malikussaleh dengan judul pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai universitas malikussaleh dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menghasilkan kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Mufarrohah & Sumartik (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, selain itu disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017).

Selain faktor disiplin kerja, adapun faktor lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Menurut Robbins dalam Handoko (2015) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2016) yang melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. sumber djantin di Kalimantan Barat, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara menurut Surati, dkk (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Tak hanya faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja, faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Menurut Rivai (2017) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Perusahaan perlu memahami motivasi pegawai, karena faktor inilah yang menentukan ke arah mana perusahaan akan mencapai tujuannya. Agar perilaku pegawai dapat selaras dengan tujuan dan visi misi perusahaan, maka harus terdapat perpaduan yang harmonis antara motivasi pegawai dan pemenuhan kebutuhan pegawai serta keinginan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan pegawainya, perusahaan harus

menuangkannya dalam kebijakan. Kebijakan perusahaan yang sesuai kebutuhan, upaya, keinginan serta harapan berdampak positif terhadap komitmen kerja pegawai (Halim, 2013). Menurut Edward & Elfiswandi (2021) dalam meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Kemudian menurut Syahdan (2016) dalam penelitiannya pada kantor gubernur provinsi NTB terdapat pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Sumartik (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Dalam hal ini UPTD Puskesmas Cipicung dan Luragung hendaknya memperhatikan tingkat kedisiplinan dan fasilitas pendukung di lingkungan kerja, dengan disiplin yang baik, pegawai dapat menunjukkan komitmen kerjanya yang tinggi terhadap organisasi dan tentunya memaksimalkan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan pekerjaannya. Ketersediaan sarana dan prasarana juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap aktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan adanya sarana dan prasarana yang diperlukan, maka pegawai akan dapat bekerja dengan lebih nyaman dalam melayani masyarakat dengan lebih baik.

Meninjau dari latar belakang masalah tersebut, penelitian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* menarik perhatian penulis dan kiranya menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung?
6. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung?
7. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris yang dapat menjelaskan tentang :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung
6. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung
7. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cipicung dan UPTD Puskesmas Luragung

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk memperoleh data empiris terkini dan menggunakannya sebagai bahan berfikir untuk mengembangkan teori lebih lanjut tentang komitmen kerja karyawan.
- 2) Penulis dapat mengaplikasikan hasil pembelajaran teorinya dalam perkuliahan dan memperluas pengetahuan keilmuan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi instansi terkait, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan komitmen kerja pegawai.
- 2) Penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan masyarakat untuk mempercayai UPTD Puskesmas Cipicung dalam layanan Kesehatan.
- 3) Bagi pembaca bisa menjadi sumber referensi dan informasi untuk mengetahui dan lebih mendalami tentang komitmen kerja karyawan.