BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Kesehatan adalah kebutuhan dasar manusia yang wajib terpenuhi untuk dapat melakukan aktivitas normal manusia. Pembangunan Kesehatan bertujuan meningkatkan kesadaran, keinginan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang untuk terwujudnya kesehatan masyarakat sebagai investasi bagi pengembangan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis.

Dinas Kesehatan didirikan sesuai dengan Peraturan Daerah No.1/PP/DPRD/1997. Dinas kesehatan berdiri dibawah naungan Pemerintah Daerah Tingkat II Lebak. Dinas kesehatan melakukan aktivitas dengan berdasarkan perintah dari Departemen Kesehatan Pusat, mulanya Dinas Kesehatan bernama Jawatan Kesehatan. Saat pemerintah Indonesia khususnya di Kabupaten Lebak, pemerintah Belanda pada saat itu mendirikan pelayanan kesehatan dan mendirikan politeknik dengan tujuan untuk dapat memperluas jangkauan pelayanan kesehatan. Didirikannya Rumah Sakit Misi oleh pemerintah pada tahun 1930 untuk dapat melayani orang-orang Belanda dan juga Rumah Sakit Emas di Cikotok.

Pada saat Indonesia merdeka, perkembangan kesehatan menjadi perhatian dari pemerintah Indonesia sehingga pada tanggal 02 Mei 1962 dibentuklah Rumah Sakit Umum yang diresmikan oleh Dokter Adjidarmo selaku dokter yang pertama kali menjabat kepala DOKABU (Dokter Kabupaten) dengan merangkap sebagai Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak, yang mempunyai delapan bidang sebagai berikut :

1. Bidang Pelayanan Kesehatan (Yankes)
2. Bidang Bina Kesehatan Masyarakat (Binkesmas)
3. Bidang Pencegahan dan Pengendali Penyakit (P2P)
4. Bidang Pengembangan Kesehatan
5. Bidang SDK, Farmasi, dan POM
6. Bidang keuangan
7. Bidang Umum dan Kepegawaian
8. Bidang Sub bagian Program

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo merupakan salah satu identitas untuk setiap perusahaan yang terdiri dari gambar dengan memiliki sebuah arti. Berikut ini adalah logo Instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak, seperti pada gambar 1.1.

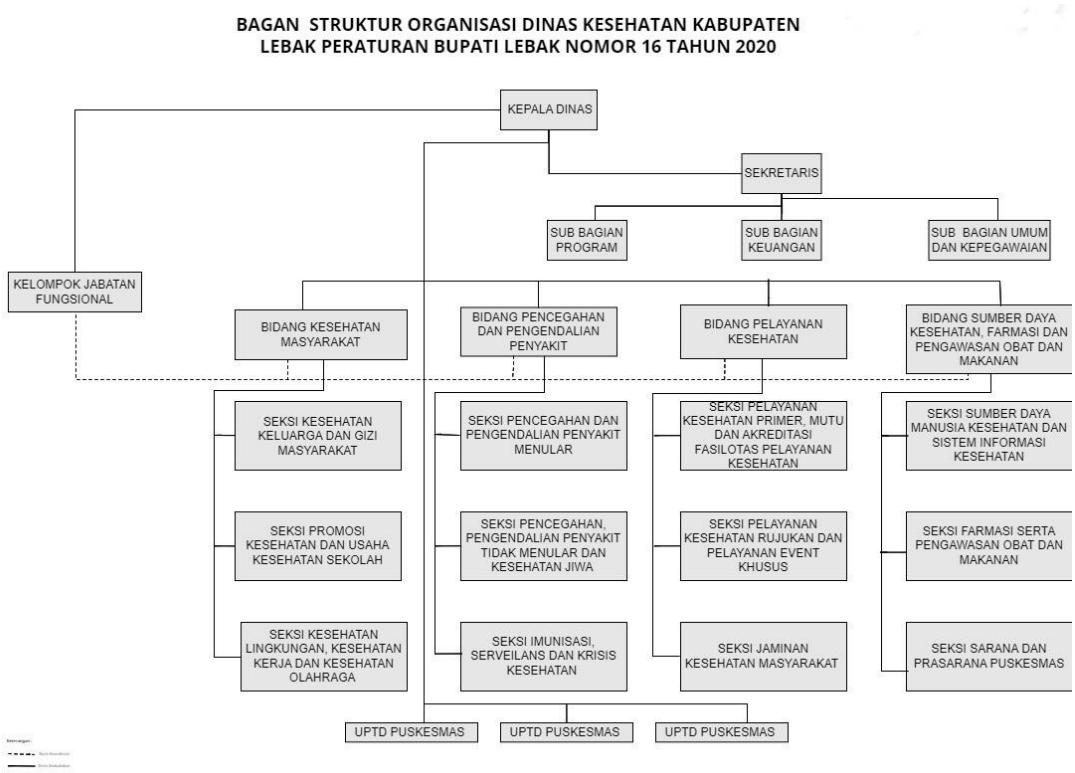
Gambar 1. 1 Logo Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak (2022)

Terdapat makna di setiap elemen yang ada pada logo Instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak, sebagai berikut :

a. Lambang berbentuk perisai
   Benteng atau perisai tanda kekayaan dan ketangguhan, sanggup menghadapi segala rintangan tantangan
b. Warna dasar kuning
   Warna Emas dari kalimat (letterliyk), Lebak mempunyai tambang emas cikotok dan kekayaan alam lainnya. Kiasan (fuugurliyk) dengan arti pernah mengalami jaman keemasan dalam sejarah nya dan dengan kemerdekaan RI akan menuju ke jaman itu kembali dengan lebih maju.
c. Kubah masjid warna putih
   Lambang jiwa agama islam dalam bathin penduduk, putih tanda suci dalam hati dan perbuatan, suka damai dan toleransi.
d. Angklung warna hitam
   Lambang seni berkaki enam buah tanda gotong royong. ciri khas kesenian asli lebak bermitos agama. Hitam dengan arti bahwa lebak masih tinggal suku asli kanekes yang berada di tempat yang masih diselimuti kegelapan (daerah pegunungan Kendeng). Pada hakekatnya mereka menyimpan sifat-sifat kebaikan yang murni dan apabila telah masuk sinar terang ke dalam lubuk hatinya, kebaikan akan menonjol lebih nyata sebagai manifestasi jiwa yang asli
e. Warna biru polos
   Lambang lautan bahwa daerah Lebak memiliki samudera Indonesia yang luas, menghasilkan ikan, dan hasil laut lainnya.
f. Warna biru di antara hijau lurus ke bawah dan bersatu dengan biru sebelah kiri bawah
   Lambang sungai, diantaranya tiga buah sungai besar seperti Cisimeut dan Ciberang bersatu dengan Ciujung meskipun berlainan asal hulunya tetap menjadi satu
g. Pita berwarna merah putih
   Warna merah berartikan hidup dan berani, sedangkan warna putih artinya suci. Dan benteng atau perisai berartikan kekayaan dan keteguhan sanggup menghadapi segala rintangan

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak (2022)

1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Penggerak pembangunan kesehatan yang profesional menuju masyarakat sehat mandiri dan berkeadilan

2. Misi

1. Melaksanakan pelayanan kesehatan yang paripurna merata dan bermutu
2. Melaksanakan penanggulangan masalah kesehatan dan penyehatan lingkungan
3. Meningkatkan kemandirian masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat dan kemitraan di bidang kesehatan
4. Mengupayakan tersedianya jaminan kesehatan yang menyeluruh
5. Mengupayakan ketersediaan sumber daya kesehatan yang merata dan bermutu
6. Menyelenggarakan manajemen informasi kesehatan dan penelitian di bidang kesehatan

1.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi

1. Tugas Pokok

Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak memiliki tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah pada bidang kesehatan

2. Fungsi

1. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang kesehatan
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan pelayanan umum bidang kesehatan
3. Pengawasan dan pembinaan tugas bidang kesehatan
4. Pengelolaan administrasi kesekretariatan, dan
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

1.2 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi mempunyai tujuan jangka pendek dan jangka panjang untuk mengukur potensi kinerja manajemen dalam keberlanjutan dan kesuksesan organisasi. Mencapai tujuan organisasi tentu diperlukan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan segala potensi sumber daya yang dimiliki oleh manusia seperti akal, keterampilan, pengetahuan, dan kreatifitas yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun berorganisasi. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai indikator penting dalam pencapaian tujuan dan persaingan global untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan, karena hal tersebut sebagai penentu dalam berjalannya aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud disini, adalah pegawai yang bekerja menjadi faktor utama dan sangat berperan penting di dalam organisasi. Peranan tersebut dapat dikatakan sebagai perencana, pelaksana, pengawas serta pengendali kegiatan organisasi.

Menurut Mulyadi, *et al* (2022) sumber daya manusia merupakan salah satu aspek internal yang ada pada organisasi sebagai pelaksana atau penggerak kegiatan operasional yang dilakukan organisasi. Adapun Menurut Zainal dalam Devi, *et al* (2023) adanya kaitan antara peran manajemen sumber daya manusia dengan tujuan perusahaan. Dan manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai proses menangani karyawan melalui pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi - fungsi MSDM (Dessler dalam Dr. Kasmir, 2020:7). Diantara sumber daya yang paling berpengaruh, sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang memang menentukan kelanjutan organisasi, sehingga para pimpinan organisasi dituntut untuk memelihara sumber daya manusia yang baik dan mampu meningkatkan kredibilitas organisasi.

Salah satu bagian terpenting dari sumber daya manusia pada organisasi adalah karyawan. Setiap organisasi akan berupaya membangun dan mengefisienkan semua karyawan atau sumber organisasinya secara optimal dalam rangka untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja (Susanto, 2019). Dari beberapa faktor tersebut, yang akan di kaji dalam penelitian ini salah satunya motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wahyu dan Salam dalam Mukrodi (2021) berpendapat bahwa karyawan mendapatkan semangat kerja ketika organisasi mampu memberikan motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, hal tersebut berupa pembaruan atau bentuk material dalam pekerjaan yang nyata dirasakan oleh karyawan. Terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas tinggi yaitu dengan dibutuhkannya daya pendorong atau daya penggerak yang disebut dengan motivasi. Motivasi bisa berasal dari setiap individu atau lingkungan kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja seseorang dan

motivasi kerja berkaitan dengan mental karyawan. Mangkunegara dalam setyawaty (2022) berpendapat bahwa motivasi kerja karyawan sumbernya dari sikap mental yang mengarah pro dan positif terhadap kondisi kerja, dengan artian jika situasi kerja tidak mendukung maka kinerja karyawan berkurang begitupun sebaliknya jika situasi kerja mendukung maka kinerja karyawan meningkat. Pada dasarnya motivasi berupa kegiatan yang menghasilkan, menyalurkan, dan menjaga perilaku manusia. Setiap organisasi memerlukan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan maka organisasi perlu memberikan motivasi pada karyawan. Dan Motivasi kerja terbentuk dari sikap seorang pekerja pada saat mereka mengatasi tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan kondisi apapun (Agustina dalam Maulana & Laksmiwati, 2023).

Dalam kinerja karyawan sendiri selain dari faktor motivasi kerja, ada beberapa faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan faktor lainnya adalah *work-life balance* Lesmana, *et al.* (2023). Bagi seorang karyawan, kehidupan sehari-hari yang mereka jalani memiliki dua kegiatan dan tempat yang berbeda. Dalam pandangan karyawan *work-life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, namun dalam pandangan organisasi *work-life balance* merupakan tantangan dalam menciptakan budaya yang mendukung di organisasi yaitu karyawan yang dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Mardiani dan Widiyanto, 2021). *Work-life balance* merupakan suatu keadaan individu yang memiliki waktu cukup untuk menghabiskan waktu bersama keluarga, santai, dan menyelesaikan pekerjaan diluar kantor dengan baik (Arfandi,2023). *Work-life balance* juga dapat dikatakan kemampuan individu dalam mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lain selain pekerjaan dan kegiatan lainnya (Mardiana *et al*, 2023). Adapaun pendapat menurut Rijanti *et al* (2021) yang mengatakan bahwa semakin karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Keseimbangan hal tersebut perlu di dukung dan disadari oleh organisasi, karena karyawan bukan hanya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan namun juga adanya tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan seperti keluarga, maka diperlukannya komitmen dalam diri sendiri untuk dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan pribadi agar menciptakan etos kerja karyawan yang unggul.

Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang berkedudukan di bawah naungan pemerintah daerah tingkat III Lebak, bergeram dalam sector kesehatan, serta tanggung jawab mengembangkan, meningkatkan kualitas, dan mengkoordinasikan bidang kesehatan daerah Kabupaten lebak. Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak dapat dikatakan sebagai public yang fokus utamanya adalah pemberian pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, sehingga urusan dalam bidang kesehatanya dapat berupa pelayanan masyarakat, sumber daya kesehatan, pencegahan dan pengendalian penyakit, kesehatan masyarakat, dan manajemen kesehatan. Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak dapat diukur dari target yang telah ditetapkan dengan realisasi pelaksanaan program dalam urusan bidang kesehatan. Realisasi dari setiap program tidak dapat lepas kaitannya dari kinerja dan produktivitas karyawan itu sendiri. Pengukuran kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak ini dilakukan selama satu tahun, dengan berdasarkan kepuasan pelayanan yang dirasakan oleh seluruh masyarakat dari program yang telah dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak. Pada tahun 2020 – 2022 beberapa indikator menunjukan peningkatan pencapaian

kinerja, adapun indikator yang mengalami penurunan cukup signifikan. Perbedaan pencapaian kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak secara keseluruhan dapat diindikasikan masih belum maksimalnya pelayanan masyarakat, dan hal tersebut tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan. Indikator kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak terdapat enam indikator, namun ada penambahan indikator yang terjadi di tahun 2022 sebagai berikut:

- Prevelensi Stunting Anak Balita (SSGI)
- Indeks Keluarga Sehat
- Persentase pangan industry rumah tangga dan farmasi yang aman
- Persentase legalitas tenaga kesehatan melaksanakan pelayanan kesehatan
- Persentase tingkat capaian SPM

Penambahan indikator ini mengakibatkan capaian kinerja tahun 2022 lebih rendah dibandingkan capaian kinerja dua tahun terakhir. Secara keseluruhan, Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak belum memenuhi target sehingga hal tersebut menggambarkan bahwa kinerja sumber daya manusia tidak sesuai dengan harapan organisasi, karena kinerja organisasi sangat terikat dengan kinerja sumber daya manusia. Sehingga hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak, berikut ini merupakan data yang diambil dari perbandingan capaian kinerja pada tahun 2020, 2021, dan 2022. Dengan rincian berupa indikator kinerja, satuan, target, dan realisasi yang merupakan penilaian cakupan kegiatan dan manajemen Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak. Ditunjukan pada tabel 1.1 mengenai capaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak, seperti berikut ini:

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak

No	Indikator Kinerja	Satuan	2020		2021		2022	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Umur Harapan Hidup (UHH)	Tahun	66,00	65,55	67,54	67,33	67,65	67,74
2	Angka Kematian Bayi	Per 1000 kelahiran hidup	19,30	14,37	19,1	13,87	18,9	12,3
3	Angka Kematian Ibu	Per 1000 kelahiran hidup	168	164	165	190	163	172,02
4	Angka Kematian Balita	Per 1000 kelahiran hidup	18,5	16,44	18	15,6	17,5	14,4
5	Prevalensi	%	9,7%	3,35%	9,6%	3,34%	9,4%	3,15%

	Kurang Gizi							
6	Indeks Keluarga Sehat	%	18,5	16,44	18	15,66	17,5	13,27

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak

Adapun berikut ini adalah gambar grafik dari perbandingan capaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak pada tahun 2020, 2021, dan 2022:

Gambar 1. 3 Grafik Capaian Kinerja Organisasi Berdasarkan Indikator Strategis

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak

Dari tabel dan grafik yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dilihat dan disimpulkan bahwa berikut menunjukan capaian kinerja organisasi dinas kesehatan kabupaten Lebak selama tiga periode yakni pada tahun 2020 - 2022 yang berupa sasaran program Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak perlu dilakukan pemantauan dan penekanan setiap tahun. Dilihat untuk tiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan, dan masih terdapat indikator yang tidak mencapai target yang telah ditentukan atau dapat terlihat belum optimal. Pada indikator umur harapan hidup mengalami peningkatan yaitu di tahun 2020 sebesar 65,55, tahun 2021 sebesar 67,33 dan 2022 sebesar 67,74. Peningkatan pada indikator umur harapan hidup, dengan harapan bahwa semakin banyaknya masyarakat memiliki umur panjang, walaupun pada tiga tahun kebelakang tidak mencapai target. Selain itu indikator kinerja angka kematian bayi pada tahun 2020 mencapai 14,37, tahun 2021 sebesar 13,87, dan 2022 sebesar 12,3. Adapun indikator angka kematian ibu tahun 2020 sebesar 164, mengalami kenaikan di tahun 2021 menjadi 190, dan mengalami penurunan kembali di tahun 2022 sebesar 172,02. Terjadi perbedaan di setiap indikator, termasuk pada angka kematian balita tahun 2020 sebesar 16,44, tahun 2021 sebesar 15,6, dan tahun 2022 sebesar 14,4. Dari angka tersebut menunjukan bahwa angka kematian balita menurun namun tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Indikator prevalensi kurang gizi tahun 2020 senilai 3,35%, tahun 2021 senilai 3,34%, dan 2022 senilai 3,15%. Sama halnya dengan angka kematian balita bahwa prevalensi kurang gizi mengalami

penurunan pada tingkat realisasi yang tidak mencapai target. Dan untuk indeks keluarga sehat (IKS) tahun 2020 sebesar 16,44%, tahun 2021 sebesar 15,66%, dan tahun 2022 sebesar 13,27% yang dapat dilihat bahwa realisasi tidak mencapai target.

Menurut Kasmir (2020) kinerja Individu dalam sebuah organisasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi, seperti halnya dapat dilihat dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, stress, dan disiplin. Ketika terdapat suatu permasalahan diantara faktor-faktor tersebut maka akan membuat kinerja karyawan menurun, dan akan berdampak pada keberhasilan organisasi. Selain itu adapun ketentuan mengenai operasional karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak, sebagai bentuk peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja, seperti yang ditunjukan pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1. 2 Peraturan Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak

Moto	Sehat dan Mandiri Modal Utama Menuju Lebak Unggul dan Mudah Berdaya Saing
Janji Pelayanan	"Dengan ini, pimpinan beserta staf penyelenggara pelayanan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak berjanji untuk menyelenggarakan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan serta memberikan pelayanan sesuai dengan kewajiban dan akan melakukan perbaikan secara terus menerus, dan apabila tidak menepati janji, kami siap menerima sanksi sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku dan/atau memberikan kompensasi".
Jam Masuk Kerja	Senin – Kamis (7.30 WIB – 16.00 WIB) Jumat (7.30 WIB – 16.30)

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak

Dalam tabel di atas terdapat moto, janji pelayanan, dan jam kerja yang menjadi kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penegakan kebijakan instansi atau perusahaan berguna untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Dapat di katakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mulai dari lingkungan dan kepribadian karyawan. Sehingga sebagai karyawan diharuskan untuk selalu konsisten dalam melakukan peraturan - peraturan instansi, dan menjadikan peraturan tersebut sebagai dorongan dan kesimbangan waktu ketika melakukan pekerjaan. Dan pada organisasi yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan kesehatan melalui program, kebijakan, dan sasaran strategis memerlukan dukungan dari organisasi yang cukup memadai untuk karyawan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Brilliantia dan Swasti (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja dan *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dijelaskan bahwa tinggi rendahnya atau baik buruknya kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan *work-life balance.* Tingkat dukungan dari manajemen dan rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi, keseimbangan kerja, ataupun kepemimpinan yang efektif dan mendukung untuk karyawan mencapai kinerja yang seimbang.

Dalam menunjang penelitian ini, peneliti melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 25 karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak. Penyebaran

kuesioner ini memiliki tujuan untuk dapat memperkuat argumentasi peneliti dan mengetahui bagaimana kondisi dari setiap variabel yang peneliti lakukan seperti motivasi kerja, dan *work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak. Dan dari variabel tersebut melalui kuesioner dengan jumlah pernyataan masing - masing variabel sebanyak empat pernyataan dan memilih satu dari lima skala yang tersedia, hasilnya telah disajikan dan dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel 1. 3 Pra Kuesioner Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya suka bekerja pada instansi yang dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan	4%	4%	8%	32%	52%
2	Saya merasa senang jika menerima tantangan kerja yang diberikan instansi	0%	4%	8%	60%	28%
3	Saat bekerja saya akan berusaha untuk memberikan hasil terbaik kepada instansi, jika ada nya pemberian penghargaan atas prestasi yang dilakukan	8%	8%	32%	32%	20%
4	Saat bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	0%	0%	8%	32%	60%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan tabel 1.3 yang didapat dari pra *survey* di Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak menunjukan bahwa 25 responden karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak rata - rata memiliki jawaban yang beragam pada setiap indikator. Berikut hasil analisis dari tabel pra *survey* terkait Motivasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak:

1. Pada indikator “Saya suka bekerja pada instansi yang dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan” mendapatkan hasil dengan persentase 4% sejumlah 1 karyawan menanggapi sangat tidak setuju, sejumlah 1 karyawan tidak setuju. Presentase 8% sejumlah 2 karyawan menanggapi kurang setuju. Persentase 32% sejumlah 8 orang mengatakan setuju, dan persentase 52% sejumlah 13 karyawan mengatakan sangat setuju.
2. Pada indikator “Saya merasa senang jika menerima tantangan kerja yang diberikan instansi”, mendapatkan hasil dengan 4% sejumlah 1 karyawan menanggapi tidak setuju. Presentase 8% sejumlah 2 karyawan menanggapi kurang setuju. Persentase dengan 60% sejumlah 15 karyawan mengatakan setuju, dan persentase 28% sejumlah 7 karyawan mengatakan sangat setuju.
3. Pada indikator “Saat bekerja saya akan berusaha untuk memberikan hasil terbaik kepada instansi, jika adanya pemberian penghargaan atas prestasi yang dilakukan”. Mendapatkan hasil dengan persentase 8% sejumlah 2 karyawan menanggapi sangat tidak setuju dan 2 karyawan tidak setuju. Hasil dengan persentase 32% sejumlah 8 karyawan mengatakan

kurang setuju dan setuju Hasil persentase 20% sejumlah 5 karyawan mengatakan sangat setuju.

4. Pada indikator "Saat bekerja karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang dimiliki". Mendapatkan hasil dengan persentase 8% sejumlah 2 karyawan menanggapi kurang setuju. Hasil persentase 32% sejumlah 8 karyawan mengatakan setuju, dan 60% sejumlah 15 karyawan mengatakan sangat setuju.

Maka berdasarkan uraian yang disampaikan di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja yang terjadi saat ini pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak sebagian karyawan menjawab setuju dan sangat setuju. Namun beberapa pegawai menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pada indikator "Saat bekerja saya akan berusaha untuk memberikan hasil terbaik kepada instansi, jika adanya pemberian penghargaan atas prestasi yang dilakukan", mencapai pada persentase 32% menjawab kurang setuju. Hal tersebut menunjukan karyawan belum sepenuhnya melakukan pekerjaan dengan baik, dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan pernyataan terkait penghargaan ataupun prestasi yang dilakukan oleh karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sehingga peneliti merasa hal ini dapat diteliti lebih lanjut untuk mendapatkan keterkaitan.

Tidak hanya pada motivasi, namun juga *work-life balance* menjadai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk memperkuat argumentasi peneliti bahwa *work-life balance* diduga sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak, penulis mekakukan pra-survey yang hasilnya disajikan dan dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini.

Tabel 1. 4 Pra Kuesioner *Work-Life Bakance*

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat melakukan pekerjaan rumah setelah saya selesai bekerja	0%	8%	28%	24%	40%
2	Kehidupan pribadi mempengaruhi energi saya dalam melakukan pekerjaan	4%	16%	28%	36%	16%
3	Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting di luar pekerjaan	4%	16%	44%	32%	5%
4	Saya tetap memberikan waktu lebih banyak untuk bekerja meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi	0%	8%	28%	56%	8%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan tabel 1.4 yang didapat dari pra *survey* di Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak menunjukan bahwa 25 responden karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak rata –

rata memiliki persentase yang beragam pada setiap indikator. Berikut hasil analisis dari tabel pra *survey* terkait *Work-Life Balance* di Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak:

1. Pada indikator "Saya dapat melakukan pekerjaan rumah setelah saya selesai bekerja". Mendapatkan hasil dengan persentase 8% sejumlah 2 karyawan menanggapi tidak setuju. Persentase 28% sejumlah 7 karyawan menanggapi kurang setuju. Presentase 24% sejumlah 6 karyawan menanggapi setuju. Dan persentase 40% sejumlah 10 karyawan mengatakan sangat setuju.
2. Pada indikator "Kehidupan pribadi mempengaruhi energi saya dalam melakukan pekerjaan". Mendapatkan hasil dengan persentase 4% sejumlah 1 karyawan menanggapi sangat tidak setuju, 16% sejumlah 4 karyawan menanggapi tidak setuju. Presentase 28% sejumlah 7 karyawan menanggapi kurang setuju. Persentase 36% sejumlah 9 karyawan menanggapi setuju. Dan presentase 16% sejumlah 4 karyawan menanggapi sangat setuju.
3. Pada indikator "Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting di luar pekerjaan". Mendapatkan hasil dengan persentase 4% sejumlah 1 karyawan menanggapi sangat tidak setuju, presentase 16% sejumlah 4 karyawan menanggapi tidak setuju, persentase 44% sejumlah 11 karyawan menanggapi kurang setuju, persentase 32% sejumlah 8 karyawan menanggapi setuju, dan persentase 4% sejumlah 1 karyawan menanggapi sangat setuju.
4. Pada indikator "Saya tetap memberikan waktu lebih banyak untuk bekerja meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi". Hasil yang didapatkan pada indikator ini dengan persentase 8% sejumlah 2 karyawan menanggapi tidak setuju, persentase 28% sejumlah 7 karyawan menanggapi kurang setuju, persentase 56% sejumlah 14 karyawan menanggapi setuju, dan persentase 8% sejumlah 2 karyawan menanggapi sangat setuju.

Maka berdasarkan uraian hasil analisis melalui pra *survey* pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak mengenai *Work-Life Balance* sebagian karyawan menjawab setuju dan sangat setuju. Namun terdapat beberapa pegawai menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pada indikator "Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting di luar pekerjaan" mencapai pada persentase 44% menjawab kurang setuju. Dan pada ketiga indikator lainnya masih ada responden yang menjawab kurang setuju. Hal ini merupakan permasalahan yang terjadi dalam sebuah organisasi dengan artian bahwa karyawan belum sepenuhnya mendapatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerjaan yang berdampak pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan mengalami penurunan.

Tabel 1. 5 Pra Kuesioner capaian kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan	0%	5%	0%	56%	40%
2	Ketika ada pekerjaan saya mampu menyelesaikan tepat waktu	0%	4%	0%	56%	36%

3	Sebagai karyawan saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dan prosedur instansi	4%	0%	4%	56%	32%
4	Sebagai karyawan saya mampu mencapai atau melebihi target yang telah diberikan	0%	4%	20%	56%	16%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan tabel 1.5 yang didapat dari pra *survey* di Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak menunjukan bahwa 25 responden karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak rata – rata menunjukan hasil persentase yang beragam pada setiap indikator. Berikut hasil analisis dari tabel pra *survey* terkait capaian kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak :

1. Pada indikator karyawan mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan. Hasil yang didapatkan pada indikator ini dengan persentase 4% sejumlah 1 karyawan menanggapi tidak setuju, persentase 56% sejumlah 14 karyawan menanggapi setuju, dan presentase 40% sejumlah 10 karyawan menanggapi sangat setuju.
2. Pada indikator ketika ada pekerjaan saya mampu menyelesaikan tepat waktu. Hasil yang didapatkan pada indikator ini dengan persentase 4% sejumlah 1 karyawan menanggapi tidak setuju, persentase 56% sejumlah 14 karyawan menanggapi setuju, dan persentase 36% sejumlah 9 karyawan menanggapi sangat setuju.
3. Pada indikator sebagai karyawan saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dan prosedur. Hasil yang didapatkan pada indikator ini dengan persentase 4% sejumlah 1 karyawan menanggapi sangat tidak setuju dan kurang setuju. Persentase 56% sejumlah 14 karyawan menanggapi setuju, dan persentase 32% sejumlah 8 karyawan menanggapi sangat setuju.
4. Pada indikator sebagai karyawan saya mampu mencapai atau melebihi target yang telah diberikan. Hasil yang didapatkan pada indikator ini dengan persentase 4% sejumlah 1 karyawan menanggapi tidak setuju, presentase 20% sejumlah 5 karyawan menanggapi kurang setuju, persentase 56% sejumlah 14 karyawan menanggapi setuju, dan presentase 16% sejumlah 4 karyawan menanggapi sangat setuju.

Maka berdasarkan uraian diatas, yaitu pada indikator “Sebagai karyawan saya mampu mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan” mendapatkan nilai presentase 20% yang menunjukan kurang setuju. Hal ini merupakan permasalahan yang terjadi dalam sebuah organisasi dengan artian bahwa karyawan belum sepenuhnya mampu untuk dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, hal tersebut dapat disebabkan karena adanya karyawan yang terkadang mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan berdasarkan hasil dari pra kuesioner untuk membuktikan kondisi pengaruh motivasi kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak yang disebarkan kepada 25 karyawan dapat diketahui bahwa masih ada beberapa karyawan yang menunjukan tanggapan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan mengenai kinerja yang ada dalam organisasi. Hal tersebut dilihat dari beberapa permasalahan yang terkait dengan motivasi dan *work-life balance.* Sehingga peneliti merasa hal ini bisa diteliti lebih lanjut bersamaan dengan variabel motivasi kerja dan *work-life balance.* Dan mencari tahu hubungannya antara dua faktor tersebut dengan kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak, yang masih perlu dikembangkan agar mampu

meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak.

Pada tahun 2020 adanya pandemic Covid-19 yang menyebabkan terjadinya penurunan capaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak. Selama pandemi tersebut semua bidang dan pekerjaan menjadi terganggu, tanpa terkecuali bagi dinas – dinas daerah. Terlebih lagi bagi Dinas Kesehatan yang harus bekeja lebih banyak untuk mengupayakan tindakan agar bisa meminimalisir dan mengurangi dampak dari pandemi di setiap daerah. Kegiatan – kegiatan mengenai bidang kesehatan akan berkurang karena adanya peraturan protokol kesehatan yang diterapkan dan hal tersebut berdampak pada berkurangnnya capaian pelaksanaan kegiatan bidang kesehatan yang akan menurunkan kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak".**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak?
2. Bagaimana *Work-Life Balance* pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak?
4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan?
6. Pengaruh Motivasi dan *Work-Life Balance* secara masing masing pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak
2. Untuk mengetahui dan menganalisa *work-life balance* pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak
3. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak
4. Untuk menganalisa pengaruh motivasi dan *work-life balance* secara masing - masing terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat membantu pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya untuk dapat dikembangkan lebih baik lagi, Maka dari itu penulis menyusun manfaat dari sudut pandang aspek seperti berikut ini:

a. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan informasi terkini mengenai pengaruh motivasi dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan penelitian atau referensi dalam penelitian sejenisnya. Dan diharapkan peneliti sejenisnya dapat menggunakan hasil dari penelitian ini sebagai bahan pertimbangan.

b. Aspek Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh motivasi dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Uraian umum terkait penelitian yang dilaksanakan ini adalah sebagai berikut :

a. BAB I PENDAHALUAN
   Pada bagian ini meliputi gambaran umum objek penelitian yang berisikan profil perusahaan, visi & misi, logo instansi, latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.
b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA
   Pada bagian ini meliputi tentang tinjauan Pustaka yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.
c. BAB III METODE PENELITIAN
   Pada bagian ini meliputi penjelasan tentang jenis penelitian, variabel operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, proses penelitian, uji validitas dan realibilitas uji hipotesis, dan teknik analisis data.
d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
   Pada bagian ini meliputi penjelasan tentang pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.
e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
   Pada bagian ini meliputi penjelasan tentang kesimpulan, saran, dan manfaat dari penelitian yang telah dilakukan.