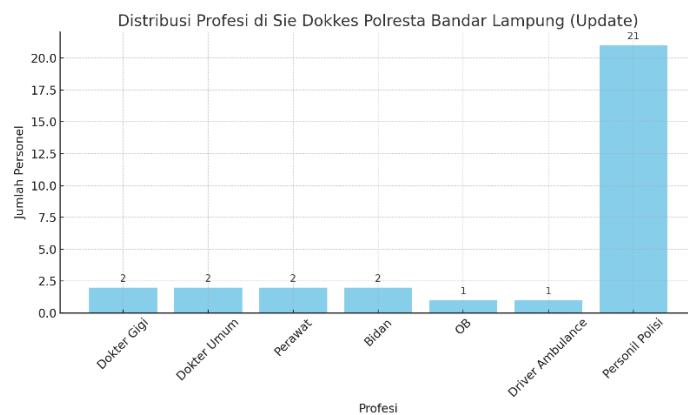


## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Seksi Kedokteran dan Kesehatan (Sidokkes) Polresta Bandar Lampung berperan penting dalam mendukung tugas kepolisian melalui pelayanan kesehatan dan kegiatan preventif. Saat ini, Sidokkes diperkuat oleh 31 tenaga kesehatan, terdiri dari dokter, perawat, dan paramedis lainnya. Banyak program yang telah dilaksanakan dalam mendukung tugas kepolisian, seperti aktif dalam program vaksinasi massal COVID-19 yang menjangkau ribuan masyarakat dan personel Polri. Selain itu, program “Mobil Sehat Polresta” menjadi inovasi pelayanan kesehatan keliling untuk menjangkau wilayah terpencil. Prestasi dalam kesiapsiagaan dalam penanganan darurat dan simulasi bencana serta rutin menyelenggarakan layanan kesehatan keliling dan pengobatan gratis. Prestasi ini mencerminkan komitmen Sidokkes dalam mendukung visi Polri Presisi melalui pelayanan kesehatan yang profesional dan humanis (Polresta Bandar Lampung, 2024). Adapun distribusi personil berdasarkan usia dan jenis kelamin di Sie dokkes Polresta Bandar Lampung adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1  
Kombinasi Profesi dan jenis kelamin Tenaga Kesehatan Sidokkes  
Polresta Bandar Lampung

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa ahwa personel polisi mendominasi dengan jumlah 21 orang, sedangkan tenaga medis seperti dokter, perawat, dan bidan masing-masing berjumlah 2 orang. Profesi pendukung lainnya seperti OB dan sopir ambulans masing-masing hanya 1 orang. Komposisi tenaga kesehatan di Sie Dokkes Polresta ini berpotensi menimbulkan permasalahan kinerja karena kesenjangan proporsi profesi yang tinggi antara personil non-medis dengan personal medis, selain itu timbulnya

Beban Kerja Tinggi pada 8 tenaga kesehatan harus melayani seluruh kebutuhan klinik internal dan eksternal.

Adapun gambaran kinerja petugas kesehatan Sie dokkes Polresta Bandar Lampung secara periodik dapat diketahui dari evaluasi internal tentang kinerja. Hasil evaluasi tahun 2024 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Evaluasi Internal tentang Kinerja Personil Sidokkes**  
**Polresta Bandar Lampung**

No	Profesi	Rata rata skor				Target Kinerja
		Motivasi	Pelayanan	Kerjasama	Kinerja	
1	Dokter Umum	3,6	3,5	4,1	11,2	14,3
2	Dokter gigi	3,6	3,5	3,7	10,8	14,3
3	Bidan	3,8	3,7	3,7	11,2	14,3
4	Perawat	3,5	3,5	3,3	10,3	14,3
5	Perawat gigi	3,5	4	3,5	11	14,3
6	OB dan driver	3,5	3,5	3,2	10,2	14,3
7	Personil Teknis	3,3	3,2	3,5	10	14,3
		24,8	24,9	25	74,7	100,0

Sumber: Evaluasi internal Sidokkes Polesta Bandar Lampung, 2024

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja personel Sie Dokkes Polresta Bandar Lampung tahun 2024, terlihat bahwa capaian kinerja keseluruhan masih berada pada angka 74,7% dari target ideal 100%, dengan rincian skor motivasi (70,9%), pelayanan (71,1%), dan kerja sama (71,4%). Profesi dengan capaian kinerja tertinggi adalah dokter umum dan bidan dengan skor 11,2 dari target 14,3, sementara personil teknis dan OB/driver mencatat skor kinerja paling rendah, yaitu 10,0 dan 10,2. Fenomena ini mencerminkan adanya ketimpangan kinerja antarprofesi serta persoalan manajemen internal. Rendahnya capaian indikator menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam manajemen waktu, terutama dalam pembagian tugas harian dan beban kerja yang tidak proporsional antara tenaga medis dan non-medis. Hal ini juga berhubungan dengan kepemimpinan, yang dimungkinkan kurangnya arahan strategis, pengawasan, atau umpan balik rutin sehingga berimplikasi pada motivasi, atau dapat disebabkan karena kurang optimalnya sistem penghargaan, insentif, atau keterlibatan emosional. Kombinasi permasalahan motivasi, manajemen waktu, dan ketidakseimbangan peran kerja menunjukkan kinerja tim secara keseluruhan belum berjalan efektif.

Evaluasi kinerja personel Sidokkes dari Laporan Kinerja Bagian SDM/Bagian Pembinaan Personel (Bagsumda/Ro SDM), Polda Lampung tahun 2024 menunjukkan

variasi signifikan, dengan Sidokkes Polresta Bandar Lampung menghadapi tantangan paling mendesak. Hasil pra-survei tahun 2024 mencatat realisasi kinerja hanya sebesar 74,7 dari target 100, mencerminkan kesenjangan nyata antara harapan dan kenyataan. Seluruh profesi mencatat skor di bawah target individu (14,3), dengan capaian terendah pada personel teknis seperti sopir ambulans, tenaga administrasi, dan laboratorium (10,0–10,2), menandakan masalah mendasar dalam pencapaian standar operasional. Tiga isu utama yang diidentifikasi adalah motivasi, kedisiplinan, dan kerja sama, dengan skor rata-rata hanya 3,3–3,8, mengindikasikan lemahnya manajemen waktu dan kepemimpinan. Hambatan ini pada aspek sumber daya manusia berdampak langsung terhadap kinerja. Sebagai perbandingan kinerja personal Sidokkes maka ditampilkan tabulasi data sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Perbandingan Kinerja Sidokkes Polresta Bandar Lampung,**  
**Kota Metro dan Lampung Selatan**

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Sidokkes Polresta/Polres</b>		
		<b>Bandar Lampung</b>	<b>Metro</b>	<b>Lampung Selatan</b>
Realisasi Kinerja (dari 100)	100	74,7	82,5	78,0
Capaian Individu Terendah	14,3	10,0;	11,5	10,5
Skor Rata-rata Motivasi	5	3,3	3,9	3,5
Skor Rata-rata Kedisiplinan	5	3,5	4,0	3,7
Skor Rata-rata Pelayanan	5	3,8	4,1	3,9

Sumber: Laporan Kinerja Individu (LKI) Bagian SDM/Bagian Pembinaan Personel (Bagsumda/Ro SDM) Polda Lampung, 2024

Tabel tersebut menunjukkan Sidokkes Polres Kota Metro memiliki kinerja lebih baik (82,5) dibandingkan Polresta Bandar Lampung, meskipun masih di bawah target. Skor motivasi, kedisiplinan, pelayanan, dan kerja sama (3,9–4,2) juga relatif positif, menandakan stabilitas operasional meski tantangan tetap ada. Sidokkes Polres Lampung Selatan menempati posisi tengah dengan kinerja 78,0. Skor indikator (3,5–3,9) menunjukkan kondisi mirip dengan Polresta Bandar Lampung, namun sedikit lebih baik. Tantangan pada motivasi, kedisiplinan, dan kepemimpinan tetap signifikan, terutama di peran pendukung yang membutuhkan manajemen waktu dan dorongan lebih baik. Secara keseluruhan, Sidokkes Polresta Bandar Lampung menhadapi tantangan kinerja karena permasalahan kompleks, terutama terkait motivasi, manajemen waktu, dan kepemimpinan. Situasi ini menunjukkan urgensi tinggi untuk penelitian mendalam, yang hasilnya juga dapat menjadi rujukan perbaikan bagi unit lain di lingkungan kepolisian khususnya Sidokkes Polresta Bandar Lampung.

Kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi. Ketiganya merupakan variabel penting yang dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja. Manajemen waktu yang baik memungkinkan personel menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lebih produktif. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung komunikasi yang terbuka, dan mendorong kinerja tim. Sementara itu, motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat personel bekerja secara optimal.

Pada penelitian ini dasar pemilihan variabel ini didasarkan pada kajian teori dan relevansi empiris terhadap kinerja, khususnya di lingkungan Sidokkes Polresta Bandar Lampung. Variabel pertama yang dipilih adalah manajemen waktu, karena pengelolaan waktu yang efektif sangat penting dalam organisasi pelayanan seperti Sidokkes, yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan ketelitian dalam menjalankan tugas. Manajemen waktu yang baik memungkinkan personel menyusun prioritas kerja, menghindari penundaan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Menurut Mamahit, (2019), manajemen waktu memiliki korelasi positif dengan produktivitas kerja dan pengurangan stres, demikian juga dengan penelitian Lintunen et al., (2021) yang menjelaskan bahwa manajemen waktu yang buruk berpotensi menurunkan kinerja personel. Sedangkan penelitian Roynaldi et al., (2024) dan Muliati & Budi, (2019) menunjukkan hal sebaliknya bahwa manajemen waktu tidak berkaitan dengan kinerja. Penelitian-penelitian itu menunjukkan hasil yang berbeda yang berarti juga terjadi kesenjangan penelitian yang membahas pengaruh manajemen waktu dengan kinerja.

Adapun kepemimpinan, berperan penting dalam membentuk arah, motivasi, dan budaya kerja organisasi. Struktur organisasi kepolisian yang memiliki hierarki kuat, gaya kepemimpinan sangat menentukan kinerja individu maupun tim menjadi *gap research* yang membedakan penelitian sebelumnya yang lebih banyak di lakukan di perusahaan. Robbins & Judge, (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen personel terhadap organisasi. Penelitian Fajar et al., (2020) menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Prasetya & Siharis, (2023) menyatakan tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Meskipun hubungan antara kepemimpinan dan kinerja punya dua hasil yang berbeda, terdapat gap dalam konteks pelayanan kesehatan seperti

Sidokkes Polresta Bandar Lampung. Struktur organisasi kepolisian yang bersifat hierarkis dan birokratis, dengan beban tugas medis yang kompleks, menuntut gaya kepemimpinan yang tidak hanya formal dan otoritatif, tetapi juga adaptif dan suportif terhadap tantangan teknis serta psikologis dalam tugas-tugas kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara empiris bagaimana kepemimpinan yang diterapkan dalam struktur Siedokkes Polresta Bandar Lampung berpengaruh terhadap kinerja personilnya.

Motivasi menjadi pilihan karena merupakan penggerak utama perilaku kerja personel. Dalam konteks Sidokkes, motivasi penting untuk memastikan personel tetap semangat, dan berkomitmen dalam memberikan pelayanan kesehatan yang prima. Herzberg dalam teori dua faktornya menjelaskan bahwa motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab sangat mempengaruhi kinerja (Robbin dan Judge, 2021). Gap penelitian muncul ketika melihat beberapa hasil penelitian yang berbeda. Ada yang hasilnya menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja (Gustian, Muzakkir, and Tamsah 2017) dan tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja (Hamzah et al. 2025). Hasil penelitian yang berbeda ini menunjukkan konteks spesifik motivasi di lingkungan organisasi bisa saja berbeda dengan lingkungan organisasi lainnya. Lingkungan organisasi yang memiliki struktur kepemimpinan hierarkis, disiplin tinggi, serta tekanan tugas yang berkaitan dengan layanan kesehatan dalam kondisi darurat atau kritis. Motivasi dalam lingkungan kerja semacam ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial dan pengakuan, tetapi juga oleh nilai pengabdian, loyalitas institusional, serta rasa tanggung jawab sosial dan moral.

Kinerja dipilih sebagai variabel terikat karena merupakan hasil akhir dari kontribusi semua faktor internal dan eksternal dalam organisasi. Menurut Silaen et al., (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja personal yang optimal menjadi indikator keberhasilan manajerial dan operasional di Sidokkes, terutama dalam menghadapi tugas-tugas kritis yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan internal kepolisian. Dengan demikian, pemilihan keempat variabel tersebut tidak hanya didasarkan pada teori yang kuat, tetapi juga pada relevansi praktisnya dalam konteks kerja institusi Sidokkes Polresta Bandar Lampung yang berorientasi pada pelayanan publik, efisiensi, dan akuntabilitas kerja.

Secara empiris terdapat banyak penelitian yang mendukung pentingnya variabel manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi dalam memengaruhi kinerja. Penelitian Hamzah et al., (2025), Mamahit, (2019), Roynaldi et al., (2024), menunjukkan adanya benang merah yang konsisten antara variabel-variabel tersebut dan kinerja, sehingga menjadi dasar yang kuat bagi penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja personel Sidokkes Polresta Bandar Lampung.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja personal dalam konteks kepolisian, khususnya dalam unit pelayanan kesehatan yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur yang ada. Hal ini memberikan *novelty* atau kebaruan penelitian, karena belum ada studi yang secara khusus membahas hubungan simultan antara ketiga variabel ini di lingkungan kerja medis kepolisian. Dengan menggunakan pendekatan empiris yang melibatkan data langsung dari lapangan, menawarkan perspektif yang lebih mendalam dan aplikatif tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam meningkatkan kinerja anggota di sektor pelayanan kesehatan kepolisian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi kesehatan kepolisian, serta membuka jalan untuk penelitian serupa di konteks yang lebih luas serta dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi pimpinan dan instansi terkait dalam meningkatkan kinerja personel melalui perbaikan manajemen, penguatan kepemimpinan, dan peningkatan motivasi.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta ruang lingkup yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang muncul pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja personil Sidokkes Polresta Bandar Lampung?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personil Sidokkes Polresta Bandar Lampung?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja personil Sidokkes Polresta Bandar Lampung?
4. Apakah manajemen waktu, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja personil Sidokkes Polresta Bandar Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya maka rumusan ruang lingkup penelitian ini adalah:

1. Ruang Lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh personil Sidokkes Polresta Bandar Lampung.

2. Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah manajemen waktu, kepemimpinan dan motivasi serta kinerja personil Sidokkes Polresta Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini dilakukan di Sidokkes Polresta Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Mayjen MT Haryono, Gotong Royong, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan April 2025 sampai dengan selesai.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi manajemen waktu, kepemimpinan dan motivasi serta kinerja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja personil Sidokkes Polresta Bandar Lampung.

2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personil Sidokkes Polresta Bandar Lampung.

3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja personil Sidokkes Polresta Bandar Lampung.

4. Menganalisis pengaruh manajemen waktu, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja personil Sidokkes Polresta Bandar Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi keilmuan khususnya

tentang manajemen organisasi. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan bagi peneliti lain sebagai dasar atau pedoman pertimbangan, pembanding untuk peneliti tahap berikutnya

## **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan sebagai masukan untuk mendukung arah kebijakan POLRI dalam mengoptimalkan kinerja personal Sidokkes Polresta Bandar Lampung melalui kemampuan mengelola waktu, kepemimpinan dan peningkatan motivasi yang tertuang dalam kebijakan organisasi yang tepat.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan Latar Belakang, Ruang Lingkup Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.

#### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai Landasan Teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis.

#### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai Jenis Penelitian, Sumber Data, Populasi dan Sampel Penelitian, Metode Analisis Data, dan Model Pengukuran.

#### **4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data serta interpretasi hasil.

#### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian.