

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman menuntut peran pemerintah untuk mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan – perkembangan yang terjadi dan terus melakukan perubahan agar dapat bersaing dalam memberikan pelayanan yang maksimal. Sebagai organisasi publik mengharuskan instansi pemerintahan berorientasi pada pelayanan masyarakat, salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh instansi pemerintah adalah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga daerah.

Tercapainya kinerja yang efektif merupakan perhatian utama dari reformasi sektor publik. Oleh karena itu, diperlukan penerapan sistem kinerja yang tepat dan jelas sehingga penyelenggaraan pemerintah berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna serta bertanggung jawab. Pemerintahan sebagai organisasi sektor publik yang memegang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memiliki target kinerja yang telah ditetapkan. Seorang pegawai dituntut untuk dapat menunjukkan performance yang terbaik dari dirinya dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu instansi pemerintah yang berada dalam naungan pemerintahan Negara Republik Indonesia yakni Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah unit pelaksanaan teknis dinas kesehatan kabupaten Tanah Datar yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Pusat kesehatan ini adalah unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatan secara menyeluruh, terpadu yang berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam wilayah setempat.

Puskesmas Lintau Buo II merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dengan dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna dengan biaya yang dapat dipikul oleh masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal.

Setiap organisasi sangat penting untuk memperhatikan masalah kinerja pegawai, karena inti dari pengelolaan sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja yang optimal bagi suatu organisasi, maka kinerja pegawai perlu dikelola

secara baik untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja. Dalam hal upaya peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sering dikatakan bahwa faktor teknis sangat berpengaruh akan tetapi faktor non teknis juga berperan penting dalam kinerja pegawai seperti peran iklim organisasi dan motivasi kerja maka dari itu organisasi dituntut untuk pintar mengelola pegawai dalam memberikan motivasi dan merangsang motivasi itu muncul.

(**Siahaan & Bahri, 2019**) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai (**Handayati, 2022**).

Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (**Umam & Hariastuti, n.d.**). Setiap organisasi sangat penting untuk memperhatikan masalah kinerja pegawai, karena inti dari pengelolaan sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja yang optimal bagi suatu organisasi, maka

kinerja pegawai perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (**Liana, 2019**). Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja, kurangnya loyalitas kerja serta kurangnya insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai Puskesmas Lintau Buo II. Salah satunya adalah iklim organisasi, iklim organisasi adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada nilai, kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai dasar bagi sistem manajemen organisasi. Iklim organisasi yang sejuk dan harmonis dapat membuat pegawai lebih mudah untuk melakukan penyesuaian dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada organisasi. Iklim organisasi dapat berpengaruh

terhadap sikap maupun pandangan pegawai, seperti kondusif dan nyaman yang dirasakan oleh pegawai dapat menimbulkan kepercayaan sehingga pegawai ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi (**Prayoga & Astuti, 2021**). Individu dapat menggunakan persepsinya dalam menanggapi iklim organisasi. Sehingga iklim organisasi tersebut dapat dikatakan sebagai iklim psikologis. Pemahaman yang berkaitan dengan iklim organisasi ini dapat digunakan pada organisasi yang di dalamnya terdapat individu, perkumpulan, dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi (**Khairaningsih & Sobirin, 2022**).

Sedangkan (**Gracia, 2021**) menyatakan bahwa iklim Organisasi atau Iklim kerja karyawan merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian seorang pimpinan dimana iklim organisasi ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan. Takahnya iklim organisasi saja faktor motivasi juga sangat berperan penting dalam kinerja karyawan, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berberbuat untuk mencapai tujuan tertentu (**Ardhani & Ratnasari, 2019**). Sedangkan menurut

(Harahap & Tirtayasa, 2020) mengartikan sebagai motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Apabila hal tersebut sudah berjalan dengan baik maka akan terciptanya kepuasan kerja dalam diri pegawai, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, maka mendorong penulis untuk menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang nantinya variabel mediasi ini dapat melihat hubungan antara variabel independen secara langsung maupun melalui mediasi dengan variabel intervening terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja digunakan sebagai tujuan organisasi. Kepuasan merupakan kunci utama sebagai keberhasilan organisasi untuk berkembang dan tumbuh. Kepuasan kerja memberikan keefektifan organisasi serta merangsang semangat kerja dan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, kepuasan kerja dijadikan suatu sistem yang berkelanjutan agar karyawan yang terlibat dalam menjalani pekerjaan merasa nyaman. Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil pegawai maupun

organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai seberapa baik pekerjaannya(Endra, 2022) .

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan,dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.(Sunaryo & Nasrul, 2018).

Puskesmas Lintau Buo II adalah salah satu puskesmas yang teletak di Nagari Tigo Jangko,Kecamatan Lintau Buo,Kabupaten Tanah Datar,Provinsi Sumatera Barat. Kinerja yang diberikan sebagai bagian dari lembaga penyelenggaraan pelayanan publik semakin penuh dengan tantangan. Puskesmas Lintau Buo II memberikan layanan kesehatan terbaik, sesuai SK Menteri Pemberdayaan Aparatur negara No. KEP/6/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Table 1.1|
Karyawan Puskesmas Lintau Buo II berdasarkan profesi dan tingkat resign
karyawan per tahun 2020-2022

No	Profesi	Jmlh pegawai	Jmlh risegn
1	Assalen III	13	5
2	Asselon IV	11	4
3	Dokter Umum	3	1
4	Dokter Gigi	1	0
5	Apoteker	1	0
6	Bidan	13	8
7	Perawat	9	4
8	Analisis	2	1
9	Nutrisions	1	0
10	Admin Umum	3	2
11	Sanitarian	1	0
12	AA	1	0
13	Penjaga	1	0
14	Supir	2	1
15	Akuntan	1	0
16	Promkes	1	0
17	K3	1	0
18	Penyuluh Kes	2	1
jumlah		67	27

Sumber : Puskesmas Lintau Buo II 2020-2022

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat kerja karyawan dalam bekerja ditunjukkan oleh tingkat resign karyawan yang tergolong cukup tinggi. Tingginya tingkat karyawan yang memutuskan untuk resign, tentunya karyawan puskesmas Lintau Buo II belum mencapai tingkat kerja yang maksimal. Dari hal tersebut dapat disimpulkan tingkat kinerja pegawai belum optimal, disebabkan oleh iklim organisasi, motivasi kerja yang membuat tingginya tingkat resign pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin mengangkat judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Lintau Buo II “**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulisan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya iklim organisasi pada tempat kerja.
2. Rendahnya motivasi kerja pada pegawai.
3. Tingkat kinerja pegawai yang rendah.
4. Kepuasan kerja pegawai yang rendah.
5. Ketidakpuasan organisasi yang dialami pegawai karena kurangnya penyesuaian dari karyawan pada lingkungan kerja.
6. Kurangnya atasan dalam memotivasi pegawai.
7. Pengalaman kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja pegawai sehingga tujuan tidak tercapai.
8. Iklim organisasi yang buruk membuat penurunan kinerja pegawai.
9. Kerjasama tim yang dilakukan oleh karyawan cenderung kurang sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan.
10. Kurangnya ketegasan atasan terhadap pegawai.
11. Kepuasan kerja yang rendah membuat kinerja pegawai menurun.
12. Iklim organisasi yang buruk membuat kepuasan kerja yang rendah.

1.3.Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu,dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen,dan iklim organisasi,motivasi kerja sebagai variabel independen. Dan kepuasan kerja sebagai variabel itervening.
2. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tanah Datar khususnya pada Puskesmas Lintau Buo II.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah,identifikasi masalah,dan pembatasan masalah di atas maka makalah penelitian yang akan dikaji adalah :

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas Lintau Buo II ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Lintau Buo II ?
3. .Bagaimana kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Lintau Buo II ?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di puskesmas Lintau Buo II?

5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di puskesmas Lintau Buo II?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Lintau Buo II ?
7. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas Lintau Buo II ?

1.5 Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap tentang :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas di Lintau Buo II.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai puskesmas di Lintau Buo II.
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas di Lintau Buo II.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kinerja pegawai di puskesmas di Lintau Buo II.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai di puskesmas di Lintau buo II.

6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
7. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas Lintau Buo II.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berfikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengalaman Tri Darma Perguruan Tinggi.

3. Bagi penelitalain selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti di masa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Puskesmas Lintau Buo II, dan memberikan alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Lintau Buo II.