

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Derajat kesehatan masyarakat suatu negara dipengaruhi oleh keberadaan sarana kesehatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 128 Tahun 2004 tentang Kebijakan Dasar Puskesmas mendefinisikan puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya (Kemenkes RI, 2019)

Pusat Kesehatan Masyarakat lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi – tingginya di wilayah kerjanya (Kemenkes RI, 2019) Puskesmas menjalankan fungsinya sebagai pusat pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan masyarakat, pusat pelayanan kesehatan masyarakat primer, dan pusat pelayanan kesehatan perorangan primer, puskesmas berkewajiban memberikan upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pengembangan . Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama harus mempunyai kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah

Kabupaten/Kota serta fasilitas pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan milik Pemerintah dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Puskesmas, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Tugas utama pemerintah daerah Kabupaten/Kota dalam pembinaan dan pengawasan puskesmas yaitu salah satunya melakukan monitoring dan evaluasi kinerja puskesmas di wilayah kerjanya secara berkala dan berkesinambungan (Kemenkes RI, 2019)

Kinerja Puskesmas bersumber dari kinerja individunya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai hal tersebut organisasi harus memberikan kompensasi yang tepat kepada seluruh karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja pegawai puskesmas dilihat dari capaian program yang dilaksanakan oleh masing-masing pegawai. Kabupaten Pasaman Barat memiliki 20 Puskesmas yang tersebar di 11 Kecamatan. Puskesmas Sukamenanti adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat yang terletak di Kecamatan Pasaman. Data Dinas Kesehatan Pasaman Barat pada Profil Kesehatan tahun 2020, memuat capaian kinerja Puskesmas Sukamenanti lebih rendah dibandingkan dengan puskesmas lainnya. Capaian kinerja ini dilihat dari capaian program kerja masing-masing bidang, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Capaian Program Puskesmas Sukamenanti
Tahun 2020

No.	Program	Target	Capaian
1.	Kunjungan Pertama Ibu Hamil (K1)	90%	88,5%
2.	Kunjungan Antenatal Lengkap 9K4)	85%	54,7%
3.	Persalinan dengan tenaga kesehatan	100%	81%
4.	Kunjungan Ibu Nifas (KF3)	90%	76,1%
5.	Konsumsi Vitamin A ibu nifas	100%	79,3%
6.	Konsumsi tablet tambah darah ibu hamil 90 butir	90%	69,8%
7.	Imunisasi TT ibu hamil	85%	18,4%
8.	Akseptor KB aktif	70%	69,6%
9.	KB Pasca bersalin	100%	23,3%
10.	ASI Eksklusif	80%	40,8%
11.	Desa UCI	100%	0
12.	Pelayanan Bayi Sakit	90%	41,4%
13.	Imunisasi Dasar Lengkap	85%	38,3%
14.	Balita ditimbang di Posyandu	90%	22,7%
15.	Balita gizi kurang	10%	15,8%
16.	Pelayanan kesehatan lansia	80%	42,2%
17.	Angka Kesembuhan Pasien TB	90%	68,9%
18.	Balita diare yang ditangani	100%	84,66%
19.	Akses Air minum yang berkualitas	100%	80,9
20.	Sarana Air Minum yang memenuhi syarat	100%	87,6%
21.	Kepemilikan jamban sehat	90%	75,7%
22.	Sanitasi Berbasis Masyarakat	100%	50%
23.	Desa Stop Buang Air Besar Sembarangan	100%	0

Sumber : Profil Kesehatan Pasaman Barat Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui bahwa masih banyak program kerja Puskesmas Sukamenanti yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pelaksanaan program tersebut dilakukan 63 pegawai Puskesmas Sukamenanti dengan latar belakang pendidikan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Ketenagaan Puskesmas Sukamenanti
Tahun 2020

No.	Pegawai Puskesmas Berdasarkan Pendidikan	Jumlah
1.	Dokter umum	3
2.	Dokter gigi	1
3.	Perawat	17
4.	Bidan	27
5.	Kesehatan masyarakat	2
6.	Perawat gigi	1
7.	Sanitarian	1
8.	Nutrisionis	1
9.	Petugas labor	1
10.	Apoteker	1
11.	Asisten apoteker	1
12.	Tenaga administrasi	5
13.	Tenaga keuangan	2
	Jumlah	63

Sumber : Profil Kesehatan Pasaman Barat Tahun 2020

Kinerja para pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Menurut Mathis & Jackson (2016:89), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah: 1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, 2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan 3) dukungan organisasi. Kinerja individual ditingkatkan sampai ditingkat di mana ketiga komponen tersebut ada dalam diri pegawai. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017:112), seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik,

sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. (Heizer, Jay dan Render, 2001:239), menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas pegawai. Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Jika pegawai menikmati lingkungan kerjanya, dia akan menikmati waktunya ditempat kerja untuk melakukan kegiatan tersebut, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara optimal dan kinerjanya akan tinggi juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Meng (2018) menyatakan bahwa dampak kuat budaya organisasi dan kinerja pemimpin terhadap publik keterlibatan kerja profesional hubungan, kepercayaan, dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengungkapkan efek mediasi bersama yang signifikan dari keterlibatan dan kepercayaan pada pekerjaan profesional kepuasan, ketika budaya organisasi yang mendukung dan kinerja pemimpin yang sangat baik tercapai. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan mendukung kinerja pimpinan untuk memajukan perusahaan.

Menurut (Tinuoye, 2016:987), kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pengaruh dari lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Menurut (Dessler, 2017:201), kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Masalah pemberian kompensasi bukan penting hanya karena merupakan dorongan utama seorang menjadi karyawan, tapi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan

kerja dan peningkatan kinerja para karyawan. Dengan demikian, perlu bagi organisasi untuk memberikan kompensasi yang adil, layak, dan wajar untuk para pegawainya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Johari et al., 2019) menyatakan bahwa monitoring dan evaluasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Umpan balik secara positif berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Secara positif, umpan balik, kompetensi karyawan dan kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ali B.J (2021) menyatakan bahwa kompensasi sebagai motivasi berpengaruh positif signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada taraf 5%. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi sebagai motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada taraf 5%. Hasilnya menunjukkan bahwa insentif sebagai motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada taraf 5%. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi pengakuan memiliki pengaruh positif yang signifikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada taraf 5%.

Selain lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yang layak dan wajar, kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai, Menurut (Robbins, 2016:98), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan sebuah kunci utama untuk membantu sebuah organisasi demi mencapai tujuan-tujuannya. Siagian (dalam Wibowo, 2014 :2),

menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan menurut Lussier (2013:64), meningkatkan kepuasan kerja dapat menyebabkan hubungan manusia dan kinerja organisasi menjadi lebih baik. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mengintervening pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan professional yang mempunyai integritas yang tinggi (Dessler, 2017:208).

Penelitian yang dilakukan oleh (Saban et al., 2020) menyatakan bahwa ada sembilan hipotesis yang memberikan positif dan pengaruh yang signifikan, yaitu; etos kerja islami, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja bagi karyawan kepuasan kerja, selanjutnya etos kerja islami, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja karyawan hotel bintang empat kepuasan dan kinerja. Secara tidak langsung, ada satu hipotesis yang memberikan pengaruh positif dan signifikan, yaitu etos kerja islami melalui kepuasan kerja pada kinerja karyawan hotel bintang empat. Secara tidak langsung, ada juga tiga hipotesis yang ditemukan yang memberikan positif dan pengaruh yang tidak signifikan yaitu kompetensi, kompensasi dan budaya kerja melalui kepuasan kerja di hotel bintang empat kinerja karyawan.

Dari tabel 1.1 dan 1.2 diketahui bahwa kinerja pegawai yang rendah salah satunya disebabkan karena keterbatasan sumber daya manusia. Selain itu, berdasarkan observasi awal diketahui bahwa masih ditemukan pegawai yang datang terlambat sehingga pelayanan kesehatan baru bisa dimulai setelah jam 9, sarana dan prasarana yang kurang lengkap (kendaraan dinas, computer, peralatan medis, dan lain-lain) sehingga penggunaan harus bergantian, perilaku petugas yang kurang ramah kepada pasien dan keluarganya, petugas jaga di ruang perawatan hanya 1 orang sehingga menimbulkan keluhan bagi pasien rawat inap.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut yang penulis tuangkan dalam bentuk tesis yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja pegawai ditandai dengan rendahnya tingkat capaian kinerja organisasi.
2. Masih banyak program kerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan
3. Lingkungan kerja kurang bersih
4. Beberapa ruangan kerja kurang terang dan kurang mendukung suasana kerja
5. Beberapa pegawai kurang ramah terhadap pasien dan keluarganya.

6. Kepuasan kerja yang rendah mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.
7. Komitmen organisasi yang tidak dijalankan dengan baik akan dapat menciptakan kondisi prestasi dan disiplin kinerja dari pegawai yang tidak baik yang akan berdampak pada kinerja pegawai.
8. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang lengkapnya sarana kerja yang tersedia.
9. Kompensasi yang diterima kurang sesuai dengan beban kerja yang ada.
10. Beberapa pegawai datang terlambat
11. Beberapa pelayanan dimulai setelah jam 9 dan banyak pasien yang menunggu lama

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas untuk lebih terarah penelitian ini difokuskan pada variabel lingkungan kerja, kompensasi dan budaya kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat?

3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat?
6. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat?
8. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat ?
9. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat ?
10. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkapkan :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat

3. Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat
5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat
6. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat
8. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat.
9. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat
10. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat

1.6 Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

Memberikan masukan bagi Pimpinan Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
- b. Bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi peneliti selanjutnya.