

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas (Sulaeman, 2009).

Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik (Depkes, 2000).

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja (Mangkunegara, 2010).

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor kepemimpinan, faktor pribadi meliputi motivasi, disiplin dan keterampilan, faktor sistem dan faktor situasional atau lingkungan kerja (Armstrong dan Baron, 1998). Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja (Sedarmayanti, 2011).

Faktor kepuasan kerja individu juga berpengaruh positif pada kinerja pegawai, artinya kepuasan kerja pegawai memberikan kekuatan atas kinerja (Kusumawati, 2008). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi maka kepuasan terhadap kerja akan semakin tinggi. Menciptakan kepuasan kerja adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika faktor penguat kepuasan kerja terpenuhi (Robbins, 2008).

Sebuah penelitian menghasilkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah masa kerja. Tenaga kerja mempunyai

kepuasan kerja yang terus meningkat sampai lama kerja 5 tahun dan kemudian mulai terjadi penurunan sampai lama kerja 8 tahun, namun kemudian kepuasan kerja secara perlahan-lahan akan meningkat lagi setelah tahun ke-8. Masa kerja dan kepuasan kerja berhubungan secara positif. Masa kerja menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis (Masrukin & Wahidin, 2006).

Pada sisi lain salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat kinerja yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi (Simanjuntak, 1985).

Penelitian terdahulu yang mendukung keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai diantaranya, penelitian Kusumawati (2008) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Roemani Semarang. Selanjutnya penelitian oleh Khasanah (2015) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas.

Penelitian lain terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penelitian Kindangen dkk (2013) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Minahasa. Sementara itu penelitian yang dilakukan Huda (2012) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara

motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok. Penelitian Elfitra (2002) tentang analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat puskesmas di Kota Padang juga membuktikan bahwa ada hubungan bermakna antara variabel motivasi dengan kinerja perawat puskesmas di Kota Padang.

Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dapat terjadi pada tenaga-tenaga kesehatan baik di instansi pemerintah maupun swasta (Handoko, 1999). Puskesmas sebagai salah satu instansi milik pemerintah juga dapat mengalami peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai. Banyaknya program puskesmas yang harus dilaksanakan menuntut seluruh pegawai puskesmas memiliki kinerja yang tinggi (Sulaeman, 2009). Idealnya, kinerja pegawai dikatakan baik jika baik secara kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai target, baik secara kualitas, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan baik dan baik secara ketepatan waktu yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan (Mangkunegara, 2010).

Jika salah satu faktor pengukuran kinerja di atas mengalami kendala, akan menimbulkan suatu masalah pada hasil kerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai puskesmas tersebut terjadi di Kabupaten Solok. Kabupaten Solok merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Barat dengan luas wilayah 3.875 km² yang memiliki 18 puskesmas di setiap Kecamatan. Rata-rata luas wilayah kerja puskesmas yaitu 207 km² dengan keadaan wilayah sebagian besar adalah dataran tinggi yang terdiri dari perbukitan. Luasnya wilayah kerja puskesmas serta keadaan geografis yang berbukit memberikan tantangan yang

lebih sulit bagi pegawai puskesmas dalam melaksanakan kegiatan puskesmas dibandingkan dengan Kabupaten/Kota lain di Sumatera Barat.

Laporan Rencana Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Solok tahun 2015 menggambarkan bahwa kondisi manajemen pelayanan kesehatan Puskesmas Kecamatan dan jaringannya di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Solok masih belum memenuhi standar yang disebabkan oleh berbagai faktor baik internal (tenaga kesehatan) maupun eksternal (geografis). Banyak puskesmas yang belum memiliki dokter dan tenaga kesehatan masyarakat. Keterbatasan ini diperburuk oleh distribusi tenaga kesehatan yang tidak merata.

Data dari Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat tahun 2014, diketahui bahwa Kabupaten Solok merupakan wilayah dengan kekurangan dokter puskesmas terbanyak di Sumatera Barat. Pada tahun 2014 sebanyak 4 Puskesmas mengalami kekosongan dokter umum dan 5 Puskesmas tanpa dokter gigi. Sementara itu tahun 2016, sebanyak 3 Puskesmas tanpa dokter umum dan 3 Puskesmas tanpa dokter gigi. Kondisi ini menjadi pemicu timbulnya keluhan tenaga kesehatan puskesmas lainnya tentang tuntutan kerja yang lebih banyak untuk mengatasi kekurangan tenaga kesehatan yang terjadi, sehingga diduga mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil pengamatan pra penelitian berupa wawancara dengan salah seorang penanggung jawab program di Dinas Kesehatan Kabupaten Solok menyatakan bahwa dalam pelaksanaan tugas banyak pegawai puskesmas yang hanya menunggu pasien datang ke puskesmas. Padahal terdapat beberapa tugas yang mengharuskan pegawai puskesmas mendatangi rumah penduduk untuk

mendapatkan pelayanan kesehatan. Kondisi ini dilatarbelakangi oleh banyaknya keluhan petugas puskesmas, terkait imbalan yang mereka peroleh tidak sebanding dengan tugas yang dilaksanakan.

Wawancara juga dilakukan dengan salah seorang pimpinan puskesmas di Kabupaten Solok. Informasi yang diperoleh dari wawancara tersebut adalah puskesmas mengupayakan agar setiap kegiatan terlaksana sesuai jadwal, namun seringkali pelaksanaan beberapa kegiatan menjadi tertunda akibat pegawai yang tidak disiplin. Pegawai puskesmas sering terlambat masuk kerja atau tidak hadir tanpa alasan dan pulang sebelum jam pulang kerja.

Memperkuat hasil wawancara yang diperoleh, maka dilakukan penyebaran kuisioner pra penelitian pada 20 orang pegawai puskesmas dan dihasilkan bahwa sebanyak 30% pegawai termasuk dalam kategori memiliki kinerja yang rendah, 40% pegawai merasakan iklim kerja yang kurang baik di puskesmas dan 40% pegawai tidak puas dengan kepemimpinan di puskesmas. Selain itu sebanyak 80% pegawai tidak puas dengan imbalan yang mereka peroleh, 14 dari 15 pegawai honorer menyatakan bahwa imbalan yang mereka terima sangat kecil yang belum dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Temuan beberapa kejadian di atas menunjukkan perilaku pegawai puskesmas yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada sisi lain pegawai juga merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Kondisi di atas menjadi permasalahan yang saling berhubungan dan diduga memiliki pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya terutama variabel kinerja pegawai.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas serta melihat pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau variabel penyela antara motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan dengan kinerja, serta melihat pengaruh masa kerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja, artinya masa kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Solok.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah pada latar belakang, dirumuskan suatu rumusan masalah pada penelitian ini terkait dengan pertanyaan tentang :

1. Bagaimana pengaruh motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas ?
2. Apakah kepuasan kerja mengintervening pengaruh motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas ?
3. Apakah masa kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas yang diintervening oleh kepuasan kerja dan dimoderasi oleh masa kerja.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas.
2. Kepuasan kerja mengintervening pengaruh motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas.
3. Masa kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja dan kinerja pegawai puskesmas.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan untuk dilakukan penelitian lanjutan terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Solok

Sarana pemberian informasi yang dapat dijadikan bahan masukan, sumber acuan pengambilan keputusan, atau penetapan kebijakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya tentang kinerja pegawai puskesmas.

