

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pelayanan kesehatan di Indonesia dimulai oleh pemerintah Belanda pada abad ke-16. Pelayanan kesehatan di Indonesia dimulai dengan upaya pemberantasan penyakit cacar dan kolera yang ditakuti masyarakat pada saat itu. Kesehatan masyarakat berperan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, pengentasan kemiskinan dan pembangunan ekonomi. Konsep Puskesmas sendiri diperkenalkan di Indonesia pada tahun 1969. Mengenai pelaksanaan konsep Puskesmas, pemerintah kabupaten kurang memperhatikan pembangunan bidang kesehatan pada masa pendiriannya. Peran sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi dan keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang di tempat kerja sangat tergantung pada keterampilan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kesejahteraan berhubungan positif dengan kinerja.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting, karena kinerja yang baik yang diinginkan organisasinya dari pegawainya, bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai untuk mencapai hasil yang terbaik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai maka keberhasilannya dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dimulai dari semakin diperlukannya kemampuan sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Sebagai tuntutan organisasi tumbuh, pemimpin harus mengambil lebih banyak tanggung jawab untuk manajemen dan pengembangan, pegawai harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai

persyaratan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa di antaranya adalah faktor disiplin kerja karyawan, kompetensi karyawan, dan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011:152) yang menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Kompetensi menjadi faktor penting penentu kinerja karyawan. Karyawan yang tidak berkompentensi sangat sulit bisa memiliki kinerja yang baik. Wibowo (2016:86) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Rahmisyari (2017) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja erat hubungannya terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai yang dilakukan didalam kantor. Mulai dari lingkungan fisik dan non fisik, hingga fasilitas pendukung seperti asuransi, parker dan lain sebagainya. Jika hal tersebut terpenuhi oleh perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Siagian (2014) mengemukakan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya. Saat pegawai itu tau tentang pekerjaannya maka kepuasan kerjanya pun akan muncul pula. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Inzani & Yuliani (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Unit pelaksanaan teknis dinas (UPTD) Puskesmas Karangrejo merupakan salah satu puskesmas yang berda di wilayah Kecamatan Metro Utara. Puskesmas ini terletak di Jl W.R Supratman No 20 Kec Metro Utara Kota

Metro Lampung. Yang mempunyai tugas melaksanakan sebagaimana tugas dinas sosial dibidang pelayanan umum, memiliki peran dan tanggung jawab sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat diwilayah karangrejo, membina peran serta masyarakat diwilayah karang rejo dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat dan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah karangrejo.

Tabel 1. Data Pegawai Berdasarkan Jabatan Pada UPTD Puskesmas Karangrejo

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala puskesmas	1
2	Kepala TU	1
3	Dokter	2
4	Bidan	13
5	Perawat	6
6	Perawat gigi	2
7	Kesling	1
8	Tim mutu	1
9	Apoteker	1
10	Asisten apoteker	1
11	Analisis lab	2
12	Pengolahan data	1
13	Tenaga bok	1
14	Administrasi	1
Jumlah		35

(Sumber: UPTD Puskesmas Karangrejo 2022)

Di dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas diantaranya harus memperhatikan kompetensi dan lingkungan kerja dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal, tetapi pada kenyataannya masi adanya hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurangnya motivasi pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

Manusia akan mampu melaksanakan kinerjanya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila lingkungan kerjanya mendukung. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan sebagai lingkungan kerja yang baik apabila manusia bias melaksanakan kegiatannya dengan optimal, sehat, aman, dan selamat.

Tabel 2. Capaian Kinerja UPTD Puskesmas Karangrejo Metro Utara

No	Program	Target	Pencapaian	Hasil Kinerja	Keterangan
1	Promkes	100%	98,50%	Baik	Baik \geq 91% Cukup \geq 81-90% Kurang \leq 80%
2	Kes. Ling	100%	92,23%	Baik	
3	Kes. Ibu dan Anak	100%	90%	Cukup	
4	Kb	100%	78,91%	Kurang	
5	Upaya perbaikan gizi Masyarakat	100%	91,17%	Baik	
6	P2M	100%	92,47%	Baik	
7	Perkesmas	100%	80,29%	Kurang	
8	pengobatan	100%	97,47%	Baik	
Rata- Rata Kinerja			90,13%	Cukup	

(Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2023)

Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai belum sesuai target yang telah ditentukan, karena pegawai melakukan pekerjaan di tempat kerja terlalu tergesa-gesa dan hal ini menyebabkan beberapa program kerja belum tercapai dengan standar yang telah ditetapkan. Penempatan kerja tidak sesuai dengan keterampilan pegawai, Kurangnya pengelolaan informasi terkait pekerjaan oleh atasan, mengakibatkan pegawai tidak sepenuhnya paham dengan pekerjaan, sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik, yang menyebabkan hasil dalam pekerjaan menjadi kurang maksimal.

Dengan demikian peneliti melakukan prasurvey terkait dengan kompetensi dan lingkungan kerja sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Pra-survey Kompetensi Pegawai UPTD Puskesmas Karangrejo.

No	Pertanyaan	Jawaban %		Jumlah sampel	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1.	Dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	90	10	20	100
2.	Latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan posisi pekerjaan saya	75	25	20	100
3	Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang yang saya kerjakan	50	50	20	100
4	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	75	25	20	100

(Sumber: Hasil Data Prasurvey 2022)

Berdasarkan Tabel 3, hasil prasurvey terkait kompetensi pegawai di UPTD Puskesmas Karangrejo belum memenuhi target, karena masih ada ketidaksesuaian pekerjaan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan pertanyaan 25% Latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan posisi pekerjaan, 50% tidak memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang yang dikerjakan.

Tabel 4. Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Karangrejo

No	Pertanyaan	Jawaban %		Jumlah sampel	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1.	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	45	55	20	100
2.	Tingkat kebersihan pada tempat kerja saya sudah sangat baik	50	50	20	100
3	Fasilitas yang disediakan sudah sangat cukup dalam menunjang pekerjaan	75	25	20	100
4	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain	90	10	20	100

(Sumber: Hasil Data Prasurvey 2022)

Berdasarkan Tabel 4, hasil prasurvey terkait lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Karangrejo cukup baik, namun terindikasi faktor yang membuat tidak maksimalnya kinerja yang dilakukan. Sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja kurang baik 55%, fasilitas yang kurang memadai bagi pegawai dan pasien 25%. Hal tersebut tentunya membuat keterbatasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Seorang pegawai harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat dipercaya oleh perusahaan, dan keterampilan tersebut menjadi pedoman bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Keterampilan karyawan masih perlu dikembangkan lebih baik lagi agar kontribusi karyawan terhadap perusahaan meningkat di masa mendatang dan perusahaan mencapai hasil yang diinginkan. Pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung dengan kompetensi kerja dan lingkungan kerja yang sesuai. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individu, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja yang telah dilakukan sebagai berikut : Penelitian Krisnawati dkk (2021). Tentang Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saptaprima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi. Senada dengan penelitian Apridani dkk, (2021). Tentang Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. Hasilnya ditemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Penelitian Majid, dkk (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Dengan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel paradise batu. artinya, kepuasan kerja bersifat memperkuat hubungan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Namun demikian, temuan tersebut berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Majid, dkk (2021). Penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dkk (2014). Tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Pekanbaru). Variabel Kepuasan Kerja tidak memoderasi secara signifikan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.

Berdasarkan pada uraian diatas maka disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja dapat mempengaruhi dalam pekerjaan secara baik atau buruknya kinerja pegawai, dengan menjadikan variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderasi/moderating. Variabel moderating dipilih dalam penelitian karena diperkirakan dapat memberikan penjelasan pengaruh variabel independen terhadap dependen. oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderating Pada Pegawai UPTD Puskesmas Karangrejo”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah, dapat di identifikasikan beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Belum optimalnya keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas memberikan dampak terhadap kinerja yang maksimal
2. Dalam penempatan kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menguasai pekerjaan.
3. Kurangnya lahan parkir yang memadai bagi pengunjung di puskesmas karangrejo.
4. Masih adanya keterlambatan-keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.
5. Pelayanan Puskesmas tidak maksimal karena pegawai mempunyai tugas rangka

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi suatu masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Kepuasan kerja mempengaruhi hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai?
4. Apakah Kepuasan kerja mempengaruhi hubungan antara kompetensi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPTD Puskesmas Karang Rejo
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai UPTD Puskesmas Karang Rejo
3. Bagaimana peran kepuasan kerja dalam memoderasi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPTD Puskesmas Karang Rejo
4. Bagaimana peran kepuasan kerja dalam memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPTD Puskesmas Karang Rejo.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dan dapat mengetahui serta mempelajari masalah-masalah yang lebih luas yang berkaitan dengan judul penelitian ini.
2. Manfaat bagi instansi, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi UPTD Puskesmas Karang Rejo dalam menerapkan kebijakannya sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik.
3. Bagi pihak akademisi, Hasil dari penelitian ini bagi para akademisi bisa dijadikan sebagai bahan informasi tambahan, pengembangan teori dan masukan bagi peneliti yang berminat meneliti permasalahan yang sama, khususnya Manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan

Di dalam pembuatan penelitian ini terdiri dari lima bab, dimana terbagi menjadi sub-sub bab dan di setiap bab memiliki pembahasan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini berisikan tentang deskripsi teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, dan metode penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum, hasil penelitian, dan pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan tahap akhir dari penelitian ini dan berisi kesimpulan dan saran

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN