

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting sebuah organisasi atau perusahaan yang menjadi penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, eksistensi sebuah organisasi tergantung pada peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia sebagai salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan, perlu dikelola, ditingkatkan dan dikembangkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi menuntut adanya sumber daya yang berkualitas sehingga perusahaan memiliki kemampuan untuk bertahan dalam persaingan (Mas'ud, 2004:28). Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan memberikan pengaruh besar agar perusahaan yang dapat bertahan dan berkembang dengan baik

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya merupakan hasil dari usaha yang telah dilakukan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan target kinerja yang telah dicanangkan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi (Handoko, 2010:176). Kinerja yang baik tentunya akan memberikan keuntungan yang positif pada organisasi. Sedangkan kinerja karyawan yang buruk akan berdampak pada kerugian yang dialami perusahaan atau organisasi. Kinerja yang buruk tentunya mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan, hal ini

dapat tercermin ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah disepakati bersama.

Puskesmas yang ada di Kabupaten Bangkalan sebagai organisasi yang menjadi ujung tombak dalam pelayanan kesehatan dan pengembangan kesehatan masyarakat. Tingkat Kesehatan masyarakat di Kabupaten Bangkalan sudah cukup baik, hal ini diperoleh dari data yang menyatakan bahwa Kabupaten Bangkalan merupakan kabupaten yang memiliki persentase paling kecil di pulau Madura dalam hal keluhan kesehatan masyarakat. Selain itu, Kabupaten Bangkalan memiliki jumlah dokter dan bidan yang kuantitasnya paling besar jika dibandingkan dengan Kabupaten Sampang, Pamekasan dan Sumenep. Puskesmas di Kabupaten Bangkalan juga mendorong peran masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu . Keberhasilan puskesmas dalam meningkatkan kualitas kesehatan yang baik di wilayah Kabupaten Bangkalan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai Puskesmas di Kabupaten Bangkalan. Pegawai puskesmas merupakan kunci utama dalam mewujudkan kualitas kesehatan masyarakat seperti yang telah dicanangkan oleh pemerintah. Dari data yang diperoleh, diketahui bahwa hasil kinerja yang ditunjukkan oleh beberapa puskesmas yang ada di Kabupaten Bangkalan masih belum mencapai standart kinerja yang maksimal.

Berdasarkan data yang dihimpun dari dinas kesehatan Kabupaten Bangkalan, diperoleh informasi bahwa tolok ukur pencapaian kinerja puskesmas berdasarkan pada panduan yang dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur tahun 2012, adapun standart kinerja puskesmas dibagi menjadi 3 item

yaitu: puskesmas yang memiliki minimal nilai kinerja 85 , dianggap sebagai puskesmas dengan kinerja yang baik, sedangkan nilai <84 sampai dengan >55 dikategorikan sebagai puskesmas yang memiliki kinerja yang cukup baik, sedangkan nilai <55 dikategorikan sebagai puskesmas dengan kinerja yang kurang baik. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas kesehatan dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada tahun 2013, diketahui bahwa ada 5 puskesmas yang memiliki kinerja yang kurang baik, yaitu puskesmas Bangkalan, Tragah, Tanah Merah, Konang dan Modung. Sedangkan pada tahun 2014, terjadi penurunan kinerja di Puskesmas yang ada di Kabupaten Bangkalan, dari data yang ada, diketahui bahwa ada tujuh puskesmas yang kinerjanya masih kurang, yaitu puskesmas Jaddih, Sukolilo, Tragah, Modung, Konang, Arosbaya dan Kokop. Dari data ini dapat dilihat bahwa terjadi masalah pada kinerja puskesmas di Kabupaten Bangkalan yang mengacu pada penurunan kinerja puskesmas tahun 2014 jika dibandingkan dengan kinerja pada tahun 2013. Selain itu terdapat indikasi bahwa terjadi penurunan motivasi kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Bangkalan. Hal ini terlihat dari realisasi perawatan kesehatan masyarakat tahun 2014 yang dilakukan oleh pegawai puskesmas, dari data yang diperoleh diketahui sebanyak tujuh puskesmas tidak dapat mencapai target dan ada 5 puskesmas yang tidak mencapai target dalam upaya pengembangan kesehatan bersumberdaya masyarakat, selain masalah pencapaian target kegiatan. kesempatan pengembangan karir yang tidak merata yang terjadi di puskesmas menjadi pemicu penurunan motivasi kerja karyawan.

Menurut Daft dan Noe (2001:171), karyawan dapat termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik apabila terdapat karakteristik tertentu dalam pekerjaan yang dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan karena dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang yang tercermin dari kinerja yang ditunjukkan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sih Darmi Astuti dkk (2010,17) menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Balai Penelitian dan Pengembangan Agama (Kementrian Agama). Mendukung penelitian sebelumnya, Hafiidh Sancoko dkk (2015:1) menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur, Chandra dkk (2014:312) juga menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel D'season Surabaya.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hazel Gachunga dkk (2014:56) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di perusahaan sektor publik di Kenya, dan penelitian yang dilakukan oleh Zunaidah (2010:1) menyatakan bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai adalah positif signifikan, penelitian ini dilakukan pada pegawai tetap dan kontrak pada perusahaan menengah dan besar di Palembang. Johanim Johari (2009:145) juga berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan, yaitu berbagai keterampilan, identitas tugas, tugas signifikansi, otonomi, dan umpan balik, memberikan pengaruh signifikan pada kinerja tugas karyawan

Dari tiga penelitian terakhir yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh pada kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan sangat berkaitan dengan karyawan karena berhubungan dengan kinerja dan output yang dihasilkan (Daft and Noe, 2001:171), sehingga apabila suatu pekerjaan telah memiliki karakteristik, maka karyawan yang ada didalamnya akan bertanggung jawab secara maksimal terhadap pekerjaannya dan akan mendayagunakan seluruh pengetahuan dan keterampilannya. Dari hal tersebut, maka karyawan dapat memperoleh umpan balik berupa kepuasan kerja yang tinggi dan dorongan motivasi yang besar untuk terus meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan usahanya untuk memenuhi tanggung jawabnya terhadap organisasi

Karakteristik pekerjaan memiliki banyak output yang positif. Karakteristik pekerjaan diyakini sebagai pedoman dalam mempengaruhi motivasi karyawan (Aldag dan Kuzuhura, 2002:227). Karyawan yang dalam pekerjaannya berkaitan dengan peningkatan potensi motivasi sebagai dampak adanya karakteristik pekerjaan, akan memiliki tingkat motivasi yang tinggi sekaligus mengurangi rasa tidak nyaman yang berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya, karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang besar dalam mendorong dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan perlu mendapatkan perhatian khusus dari organisasi atau perusahaan karena pengaruhnya pada karyawan yang mampu menjadi pendorong motivasi karyawan, dimana apabila karyawan bekerja dengan kinerja yang maksimal, akan memberikan keuntungan dan dampak positif pada organisasi

Mengingat sangat pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka perlu dilakukan sebuah pengolahan dan pengembangan konsep manajerial yang ada di perusahaan dalam rangka menciptakan dan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja yang maksimal. Salah satu tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya perbedaan perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Misalnya seorang karyawan akan bersikap positif atas pekerjaan yang ditugaskan oleh organisasi terhadapnya, di lain pihak, ada pula karyawan yang menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Perbedaan perilaku inilah yang nantinya akan menjadi dasar dari perbedaan kinerja yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan.

Kinerja yang berbeda yang ditunjukkan oleh karyawan, secara umum dipengaruhi oleh faktor situasi kerja. Perbedaan kinerja yang dihasilkan disebabkan karena adanya faktor individu yang berbeda, misalnya, setiap karyawan tentunya memiliki perbedaan fisik, perbedaan besarnya motivasi. Yang termasuk dalam situasi salah satunya adalah sarana dan prasarana seperti fasilitas penunjang pekerjaan dan lingkungan kerja karyawan.

Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi dianggap perlu agar perbedaan perilaku yang ditunjukkan karyawan dapat diminimalisir, karena dengan adanya karakteristik kerja yang baik dan positif, akan berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja karyawan dalam mencurahkan kinerjanya agar

dapat menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dan eksistensi dari perusahaan atau organisasi

Karakteristik pekerjaan dalam perusahaan merupakan cerminan dari kinerja karyawan yang ada didalamnya, apabila karakteristik perusahaan sudah baik, maka karyawan yang ada didalamnya juga akan menunjukkan kinerja yang baik sehingga perkembangan organisasi juga akan menuju ke arah yang lebih baik.

Kinerja karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian tugas yang jelas dan adanya dukungan penuh dari perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi tentunya pasti mengalami hambatan dan akan menghadapi berbagai macam masalah. Masalah-masalah yang ada dapat menjadi ancaman bagi keberlangsungan organisasi, tetapi masalah tersebut juga menjadi dorongan dan motivasi tersendiri bagi organisasi apabila masalah tersebut dapat dikelola dengan baik. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti akan melakukan penelitian tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Bangkalan

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Bangkalan?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Bangkalan?
4. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Bangkalan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Bangkalan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Bangkalan
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Bangkalan
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Bangkalan dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

- a. Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan
 - b. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura
 - a. Hasil ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi fakultas untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memenuhi tuntutan perkembangan dunia perekonomian dan persaingan global pada saat ini.
 - b. Hasil ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya.
3. Bagi Puskesmas di Kabupaten Bangkalan
 - a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan organisasi.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan diharapkan dapat bermanfaat bagi Puskesmas yang berada di Kabupaten Bangkalan pada khususnya dan perusahaan lain pada umumnya sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan, khususnya dalam hal karakteristik pekerjaan
4. Bagi Masyarakat
 - a. Menambah khasanah tentang penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyangkut penerapan teori-teori karakteristik pekerjaan di lingkungan organisasi

- b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai puskesmas sehingga nantinya akan berdampak pada pelayanan kesehatan yang diberikan pada masyarakat akan menjadi semakin baik.