

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Di era yang semakin maju ini , sumber daya manusia merupakan peranan yang paling penting yang harus di perhatikan di sebuah instansi, baik di pemerintahan maupun swasta. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang menggerakkan instansi tersebut, instansi tersebut dituntut untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai target yang ditentukan. Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan sesuai dengan keinginan (Mathis dan Jackson, 2006).

Saat ini organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan pegawai sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Namun disisi lain pegawai juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Oleh sebab itu, hal tersebut perlu menjadi bagian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan (Ruhyaningtias, 2013:100). Oleh sebab itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal,

maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangat penting.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003). Ada empat dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja.

kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan (Hadari Nawawi, 2008:2 3). Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta pegawai terhadap organisasi. kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pernyataan diatas diperkuat oleh Robbins (2013:74) didalam bukunya yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai (2004:480) ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus pegawai atau perusahaan, yaitu: pertama, manusia berhak diberlakukan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan baik. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pegawai akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai, pernyataan-pernyataan diatas didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Hira dan Waqas (2012), Khan et al. (2012) dan Fadlallh (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi. Sesuai dengan Mangkunegara (2011:67) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bernardin et al. (Armstrong 2003:478) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, Setyo Budiari Giarto tahun 2018 yang menyatakan menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk penelitian ini sendiri 1. Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 1 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,205 > 2,010$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu jika Kualitas kehidupan kerja meningkat maka Kepuasan kerja juga meningkat. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Puskesmas Kaimana terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 2 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,432 > 2,011$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu jika Kualitas kehidupan kerja meningkat maka Kinerja pegawai juga meningkat.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana terbukti dan dapat dinyatakan diterima.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 2 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,086 > 2,011$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu jika Kepuasan kerja meningkat maka Kinerja pegawai juga meningkat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Banyak hal-hal yang terkait dengan apa yang akan dilakukan pada penelitian. Untuk itu adanya penelitian terdahulu yang berisi mengenai variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sangat membantu terhadap penelitian yang akan dilakukan.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesehatan, baik kesehatan secara personal maupun kesehatan lingkungan berdasarkan data yang diperoleh langsung dari profil Puskesmas Kaimana, Pusat Kesehatan Masyarakat yang dikenal dengan sebutan Puskesmas adalah Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) yang bertanggung jawab atas kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya pada satu atau bagian wilayah kecamatan. Dalam peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat dinyatakan bahwa Puskesmas berfungsi menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama. Puskesmas merupakan Unit

Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dinas kabupaten/kota, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, akan mengacu pada kebijakan pembangunan kesehatan Pemerintah Daerah Kabupaten /Kota bersangkutan. Dimana fungsi UPTD Puskesmas adalah sebagai berikut :

1. pusat pemangunan kesehatan masyarakat di wilayah kerja puskesmas yang bersangkutan.

2. pusat pembinaan peran serta masyarakat di wilayah kerja puskesmas, dalam rangka meningkatkan kemampuan masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat.

3. pusat untuk memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, terpadu dan bermutu kepada masyarakat dalam upaya memelihara dan melindungi kesehatan masyarakat.

Dalam mewujudkan fungsi tersebut Puskesmas melaksanakan upaya kesehatan perseorangan dan upaya kesehatan masyarakat dalam membentuk kegiatan pokok yang meliputi 5 (lima) program pokok Puskesmas sesuai permenkes No 75 Tahun 2014 yaitu :

1. Pelayanan promosi kesehatan

2. Pelayanan kesehatan lingkungan

3. Pelayanan gizi

4. Pelayanan kesehatan ibu, anak dan keluarga berencana

5. Pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit menular dan tidak menular

Kegiatan tersebut dikemangkan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Puskesmas. Sebagai tolak ukur pencapaian kegiatannya, Puskesmas mengacu kepada standar atau indikator yang ada seperti SPM (Standar Pelayanan Minimal), IIS (Indikator Indonesia Sehat), maupun MDGs (*Millenium Development Goals*). Agar Puskemas dapat berfungsi optimal, diperlukan adanya dukungan dari sumber daya yang profesional, fasilitas Puskesmas yang memadai dan lingkungan yang mendukung dalam upaya mempercepat pencapaian tujuan pembangunan kesehatan.

Kabupaten Kaimana merupakan Kabupaten hasil pemekaran wilayah Kabupaten Fakfak. Kabupaten ini pernah diabadikan dalam sebuah lagu yang menceritakan keindahan senja di Kaimana. Potensi pariwisata di Kabupaten Kaiman tergolong sangat baik dan memiliki banyak objek wisata yang layak untuk dikunjungi, menjadikan Kaimana salah satu kota tujuan wisata yang ada di wilayah Provinsi Papua Barat. (Profil kesehatan Kabupaten Kaimana, 2018)

Pembangunan kesehatan di Kabupaten kaimana hanya akan dicapai jika diiringi dengan kemauan, kesadaran dan kemampuan semua potensi yang ada di Kabupaten kaiman untuk mewujudkan Kabupaten kaimana sebagai Kabupaten yang sehat. Dorongan dari seluruh komponen masyarakat akan mempercepat pencapaian tujuan pembangunan kesehatan yang sudah dicita-citakan.

Pusat Kesehatan Masyarakat yang di kenal dengan sebutan UPTDPuskesmas Kaimana adalah salah satu puskesmas dari 8 (delapan) Puskesmas di Kabupaten Kaimana dengan mempunyai indeks pembangunan manusia (IPM) dengan status “sedang” yang berjumlah 65,09 % pada tahun di

ukur dari peningkatan harapan hidup, kualitas pendidikan yang setara. Sehingga menjadikan UPTD Puskesmas Kaimana berada di IPM yang sedang. Pada tahun 2016 UPTD Puskesmas Kaimana masih terakreditasi dasar, pada tahun 2020 menjadi terakreditasi Utama. Akreditasi Puskesmas menjadikan sistem pelayanan di puskesmas lebih terarah, dr. Vinsensia thie merupakan kepala Puskesmas kaimana mengatakan Akreditasi Puskesmas tidak memberatkan, bila kita semua sudah melakukan siklusnya sesuai standar sejak awal. Seringkali mereka menjadi merasa beban, karena mereka belum tersistem dengan baik dan sebagai *Stakeholders* belum terlibat secara langsung dalam pencapaian akreditasi Puskesmas.

Dengan menjadi salah satu puskesmas di Kabupaten Kaimana dan berfokus kepada kesehatan yang ada di Kaimana tentu membuat pegawai yang berkerja di puskesmas dituntut untuk berkinerja tinggi dan puskesmas harus memperkuat layanannya dalam menghadapi kasus yang akan terjadi di kemudian hari, diantaranya dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, menumbuhkan kepuasan kerja bagi pegawai dan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja dari pegawai. Sekalipun telah banyak keberhasilan yang dicapai oleh puskesmas dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, namun dalam pelaksanaannya masih banyak terjadi masalah-masalah yang dapat menghambat puskesmas berfungsi maksimal. Masalah-masalah tersebut dapat mempengaruhi pemanfaatan Puskesmas yang dapat ujungnya berpengaruh pada status kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.

Permasalahan puskesmas tidak hanya pada persoalan fasilitas yang minim tetapi juga menyangkut masalah sumber daya manusia. Tidak jarang kami mendengar pada kehidupan sehari-hari, mendengarkan buruknya praktek

pelayanan yang di berikan tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Kaimana kepada masyarakat yaitu pelayanan loket pendaftaran: 1. waktu tunggu di loket pendaftaran lama dikarenakan umlah kunjungan pasien yang meningkat 2. keterbatasan jumlah petugas loket pendaftaran 3. Faktor keterbatasan kompetensi petugas di loket pendaftaran dan rekam medis, di mana hanya terdapat satu tenaga rekam medis, dengan dibantu perawat, administrasi umum maupun tenaga umum lulusan sekolah menengah atas. Dan pada pelayanan di unit laboratorium hal ini disebabkan oleh kurangnya senyum salam sapa oleh petugas laboratorium, sehingga diharapkan petugas laboratorium dapat lebih menerapkan tata nilai ramah dalam melakukan pelayanan kepada pasien. 'Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi :“ Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Kaimana “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja UPTD Puskesmas Kaimana ?
2. Apakah pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kaimana?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kaimana?

1.3 Tujuan

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kaimana
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kaimana
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas

1.4 Manfaat

Dari beberapa tujuan penelitian di atas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademik

1. Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa mengenai kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai
2. Sebagai bahan evaluasi buat mahasiswa yang ingin meneliti topik yang sama

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi pimpinan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk mengoptimalkan kualitas kehidupan kerja
2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan dapat mengembangkan pengetahuan mengenai penelitian ini.

3. Bagi peneliti lain dijadikan dasar bagi pengembangan dalam penelitian selanjutnya.