

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Puskesmas adalah salah satu layanan primer paling dominan dalam bertransformasi di Indonesia. Permenkes No 43 Tahun 2019 menyatakan bahwa puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas Ajibarang merupakan puskesmas yang berada di wilayah Ajibarang Kabupaten Banyumas. Puskesmas Ajibarang berusaha menjaga mutu layanan kesehatan sesuai standar, meningkatkan sarana prasarana kesehatan, menjaga profesionalitas tenaga kesehatan, dan memperluas akses bagi semua lapisan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan puskesmas merupakan upaya yang diberikan puskesmas kepada masyarakat mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pencatatan, dan pelaporan yang dituangkan dalam suatu sistem. Puskesmas memiliki tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya Kecamatan Ajibarang sehat, serta memiliki fungsi yang penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan nasional.

Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) mencakup penilaian UKM Essensial, UKM Pengembangan, dan UKP. UKM Essensial merupakan

upaya kesehatan masyarakat yang telah ditentukan program dan cakupannya di seluruh puskesmas yang ada di Indonesia. Upaya-upaya ini ditujukan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat pada 5 aspek mendasar yaitu Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) dan KB, kesehatan lingkungan, promosi kesehatan, gizi, pencegahan pengendalian penyakit, dan perkesmas. Data hasil kinerja pelayanan Puskesmas Ajibarang menunjukkan bahwa Upaya Kesehatan Masyarakat Essensial sebesar 75,9% dan menunjukkan capaian kerja kurang. Standar capaian kinerja yang baik yaitu tingkat pencapaian sebesar $\geq 91\%$. Hal ini terlihat dari beberapa aspek UKM Essensial yang meliputi KIA dan KB sebesar 93%, kesehatan lingkungan sebesar 48%, promosi kesehatan sebesar 72%, gizi sebesar 77%, pencegahan pengendalian penyakit sebesar 76,5%, dan perkesmas sebesar 89%. Hasil kinerja pelayanan puskesmas UKM Essensial adalah rata-rata sebesar 75,9% dan menunjukkan capaian kinerja pelayanan yang masih kurang. Oleh karena itu, dengan jumlah capaian kinerja pelayanan kesehatan Puskesmas Ajibarang yang masih belum maksimal ini diduga dapat menunjukkan dampak pada kinerja pegawai di Puskesmas Ajibarang sehingga pelayanan kesehatan ini perlu ditingkatkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawainya. Menurut Andriyani et al. (2020) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja menggambarkan seberapa maksimal pegawai dalam mencapai kriteria sebuah pekerjaan. Kinerja pegawai yang

baik dapat digambarkan dengan hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016) yaitu kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen. Peranan pegawai dalam suatu organisasi adalah hal yang penting sehingga masing-masing pegawai bisa bekerja dengan penuh semangat agar memberikan hasil yang baik untuk Puskesmas Ajibarang ini.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja (Sutiati & Alhifni, 2022). Menurut Muhanif et al. (2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap dari seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Berdasarkan data yang diperoleh dari Puskesmas Ajibarang jumlah keterlambatan kerja selama 6 bulan terakhir mengalami ketidakstabilan. Hal ini dilihat dari data absensi pegawai Puskesmas Ajibarang I yang menunjukkan pada bulan Juli nilai keterlambatan kerja sebesar 105,2 menit, pada bulan Agustus sebesar 194,5 menit, pada bulan September sebesar 108,10 menit, pada bulan Oktober sebesar 117,2 menit, pada bulan November sebesar 111,03 menit dan pada bulan Desember sebesar 102,5 menit. Data absensi pegawai Puskesmas Ajibarang II menunjukkan pada bulan Juli nilai keterlambatan kerja sebesar 54,29 menit, pada bulan Agustus sebesar 52,98 menit, pada bulan September sebesar 52,10 menit, pada bulan Oktober sebesar 55,34 menit, pada bulan November sebesar 117,1 menit dan pada bulan Desember sebesar 79,45 menit. Dari data tersebut menunjukkan kurangnya disiplin

kerja pada pegawai Puskesmas Ajibarang sehingga perlu adanya peningkatan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Disiplin kerja memiliki peranan penting sebagai bentuk tanggung jawab dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, selain itu tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka sulit organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin dapat dijadikan pedoman oleh pimpinan untuk memperbaiki kinerja pegawainya dan dapat dijadikan standar peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai yang menaati aturan yang ditentukan memiliki dampak besar terhadap kinerja.

Penelitian-penelitian yang mengemukakan hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Shihab et al. (2022), Apriyansyah et al. (2023), dan Dahlan et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Apabila disiplin kerja pegawai baik maka menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Putra & Liana (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa disiplin kerja pegawai yang meningkat justru akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya dan mendorong untuk dilakukannya penelitian yang mengkaji ulang hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan memasukkan variabel mediasi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja (Hidayati & Safrizal, 2021). Dengan adanya keterlibatan kerja maka setiap pegawai akan memiliki rasa terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan dengan keterlibatan kerja secara aktif dan sikap kerja yang baik. Menurut Saputra & Rahardjo (2017) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya yang secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Adanya keterlibatan kerja bagi para pegawai akan menciptakan sebuah kinerja yang baik dan berpartisipasi secara aktif dalam penyelesaian tugasnya sehingga pegawai merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan angka ketidakhadiran pegawai dan keterlambatan pegawai.

Penelitian-penelitian yang mengemukakan hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Widyani & Utami (2021), Wokas et al. (2022), dan Amelia & Wadi (2021) menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pada saat keterlibatan kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka produktivitas kerjanya cenderung meningkat. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil yang ditemukan oleh Setyawan et al. (2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

pegawai. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa peningkatan keterlibatan kerja justru menurunkan kinerja pegawai.

Adanya perbedaan hasil penelitian pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai serta pada hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja pegawai tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Hal ini mendorong penelitian ini untuk mengkaji ulang hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai serta hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja pegawai dengan menawarkan sebuah variabel mediasi. Beberapa penelitian telah menawarkan variabel mediasi pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai serta pada hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja pegawai seperti Rahmat et al. (2021) telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Afandi (2021) telah menunjukkan bahwa etos kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sudama (2022) telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Abdullah & Hidayah (2021) telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Utomo et al. (2019) telah menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Nurlaini & Almasdi (2020) dan Septiadi et al. (2017) telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Elshifa et al. (2020) telah menunjukkan

bahwa kompetensi dapat memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini akan berfokus pada variabel kepuasan kerja yang diduga sebagai variabel mediasi pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai serta pada hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja pegawai. Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) kepuasan kerja merupakan ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Jika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan memiliki sikap positif, bangga, dan menilai tinggi pekerjaannya karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis sebaliknya pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan dapat bekerja baik dan penuh semangat. Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja yang diduga dapat menjadi mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai serta pada hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja pegawai maka akan berdampak pada kepuasan kerja dan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, keterlibatan kerja para pegawai mencerminkan bentuk tanggung jawab suatu pekerjaan yang dilakukan. Semakin pegawai terlibat dalam pekerjaannya maka keterlibatan kerja akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian telah mengemukakan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani & Resniawati (2022), Sudiyanto (2020), dan Paparang et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja para pegawainya. Pegawai akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja seperti yang telah dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al. (2020) dan Septyarini & Tupen (2022) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja para pegawai untuk terwujudnya suatu kepuasan. Tanpa disiplin yang baik suatu organisasi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja. Dalam penelitian Ovianti & Fadli (2022) dan Al Hafizh & Hartono (2022) dijelaskan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Peran kepuasan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja tetapi juga bisa dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Penelitian Oksiani & Purwaningrat (2023) dan Kaawoan et al. (2022) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan berpartisipasi aktif

terhadap pekerjaan. Individu dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mengalami tingkat kepuasan yang tinggi serta mencintai pekerjaan yang dijalannya. Keterlibatan kerja menunjukkan bahwa para pegawai secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Penelitian Fitriadi et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan kerja yang tinggi akan mengarah pada peningkatan kinerja dan rasa puas akan pekerjaan yang dijalannya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja dan menambah efisiensi kerja yang tinggi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan sasaran kerja maka kepuasan kerja pegawai perlu ditingkatkan karena akan berdampak pada optimalisasi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, secara umum dapat dilihat disiplin kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Ajibarang. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai serta bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas.

B. Rumusan Masalah

Penilaian kinerja puskesmas mencakup kinerja pelayanan puskesmas yang terdiri dari UKM Essensial, UKM Pengembangan, dan UKP. Kinerja pelayanan puskesmas yang berupa UKM Essensial memiliki

rata-rata capaian kerja yang masih kurang yaitu sebesar 75,9%. Capaian kerja yang belum maksimal ini diduga akan berdampak pada kinerja pegawainya. Hal ini diperkuat dengan masih kurangnya disiplin kerja pegawai jika dilihat dari data absensi Puskesmas Ajibarang selama 6 bulan terakhir ini. Untuk itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja para pegawai agar kinerja pegawai meningkat dan berdampak positif pada capaian kinerja pelayanan puskesmas.

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yang akan dianalisis sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
7. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen terutama dalam membangun sebuah model empiris yang menganalisis pengaruh disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin

kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pengambil kebijakan di Puskesmas Ajibarang terutama dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai puskesmas dengan melihat aspek disiplin kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi Puskesmas Ajibarang dalam upaya untuk meningkatkan capaian kinerja pelayanan puskesmas.