

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan tenaga kesehatan di Indonesia, terutama perawat dan bidan, telah menjadi topik penelitian yang sangat penting dalam dekade terakhir. Hal ini terutama disebabkan oleh peran vital mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat. Studi oleh Kurniawan et al. (2019) menyoroti perubahan signifikan dalam pendidikan dan pelatihan perawat di Indonesia, dengan peningkatan standar pendidikan dan akreditasi program-program pelatihan. Selain itu, penelitian oleh Safitri et al. (2017) mengungkapkan bahwa perawat dan bidan di Indonesia menghadapi beragam tantangan, termasuk kebutuhan akan peningkatan jumlah tenaga kesehatan, peningkatan kualitas pelayanan, serta permasalahan regulasi dan kebijakan yang berkaitan.

Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang dikenal sebagai Puskesmas, merupakan elemen penting dalam struktur pelayanan kesehatan di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelayanan kesehatan dasar yang bertujuan memberikan layanan kesehatan yang mudah dijangkau oleh penduduk setempat. Dalam beberapa dekade terakhir, Puskesmas telah mengalami perubahan yang berarti. Pada tahun 2014, pemerintah Indonesia memperkenalkan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), yang berdampak besar pada peran dan fungsi Pusat Kesehatan Masyarakat dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, penelitian mengenai definisi dan perkembangan Puskesmas di Indonesia menjadi penting karena dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai perubahan peran Puskesmas

dalam menyediakan layanan kesehatan kepada masyarakat. Hal ini juga relevan untuk mengevaluasi sejauh mana puskesmas telah berhasil dalam mencapai tujuannya dalam mendukung upaya pemerintah memperbaiki kualitas kesehatan masyarakat. Penelitian ini akan membantu dalam pengembangan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja puskesmas dalam mendukung JKN dan menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas bagi seluruh populasi.

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Puskesmas Mengwi I adalah satu dari tiga Pusat Kesehatan Masyarakat yang terletak di wilayah Kecamatan Mengwi. Berdasarkan laporan profil UPTD Puskesmas Mengwi I, penduduk pada cakupan kerja UPTD Pusat Kesehatan Masyarakat (Pueskesmas) Mengwi I per Januari 2023 secara keseluruhan berjumlah 50.609 jiwa, jumlah kepala keluarga sebanyak 13.432 KK dan kepadatan penduduk 1.334,3 per km<sup>2</sup>.

Peneliti menemukan fenomena permasalahan dari survei pendahuluan yang disebar kepada lima belas perawat yang bekerja di UPTD Puskesmas Mengwi I Bali pada bulan Juni 2023. Survei pendahuluan dilakukan dengan membagikan kuesioner yang berisi lima pertanyaan yang disertai pilihan jawaban dengan skala 1 sampai 10. Item yang terdapat di survei ini adalah: (1) apakah peralatan yang diberikan, beban dan jam kerja, serta kesehatan di tempat kerja sudah layak; (2) apakah anda mempunyai keyakinan dan percaya diri bahwa anda memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan; (3) apakah anda memiliki kesempatan untuk memutuskan bagaimana cara mengerjakan hal terkait pekerjaan sendiri; (4) apakah anda merasa pekerjaan yang anda lakukan bernilai dan penting bagi anda secara pribadi; (5) apakah anda puas dengan pekerjaan saat ini.

Lima pertanyaan pada survei pendahuluan mewakili variabel bebas (independen), mediator, dan terikat (dependen), lalu diukur dengan menggunakan interval yang kategorikan sebagai berikut: (1) lebih kecil dari enam yaitu baik, (2) enam sampai delapan yaitu netral, dan (3) lebih dari delapan yaitu buruk. Dengan cara demikian, didapatkan hasil survei pendahuluan dengan tampilan yang dibuat melalui tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Survei Pendahuluan

Pertanyaan	Responden															Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Apakah peralatan yang diberikan, beban dan jam kerja, serta kesehatan di tempat kerja sudah layak?	8	7	7	8	8	7	9	8	8	7	8	9	9	9	9	8.1
Apakah anda mempunyai keyakinan dan percaya diri bahwa anda memiliki kemampuan dalam pekerjaan?	7	7	9	8	7	7	8	8	7	7	7	8	8	8	7	7.5
Apakah anda memiliki kesempatan untuk memutuskan sendiri cara mengerjakan hal terkait pekerjaan?	8	7	8	8	7	7	8	7	8	7	8	9	8	7	7	7.6
Apakah anda merasa pekerjaan yang anda lakukan bernilai dan penting bagi anda secara pribadi?	8	8	8	7	9	8	9	9	8	7	8	9	8	7	7	8.0
Apakah anda puas dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini?	7	8	7	6	8	7	8	8	7	7	7	8	6	7	6	7.1

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

Berdasarkan survei tersebut diperoleh rerata jawaban kelayakan beban dan jam kerja, peralatan dan kesehatan sebesar 8,1, rerata jawaban pada keyakinan dan kepercayaan diri dalam pekerjaan sebesar 7,5, rerata pada kesempatan memutuskan sendiri hal terkait pekerjaan sebesar 7,6, rerata pada perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan bernilai dan penting sebesar 8,0, dan rerata kepuasan diri terhadap pekerjaan yang dilakukan sebesar 7.1. Survei tersebut memberikan indikasi bahwa kondisi psikologis memiliki peran penting yang dirasakan oleh para perawat. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk menemukan jawaban terkait aspek atau faktor apa saja yang harus dipertimbangkan dan ditingkatkan oleh puskesmas guna meningkatkan kepuasan kerja perawat. Diperlukan juga suatu model penelitian dengan variabel yang dapat melihat pengaruh kompetensi kerja, otonomi pekerjaan, kondisi kerja, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja pada perawat.

Lasmahadi (2018) mengungkapkan bahwa kompetensi meliputi serangkaian tindakan yang cerdas dan bertanggung jawab yang harus dimiliki seseorang agar diakui kemampuannya oleh masyarakat dalam menjalankan tugas pekerjaan di bidangnya. Kompetensi kerja merujuk pada ketrampilan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan keahlian, serta diperkuat oleh sikap kerja yang menjadi bagian tak terpisahkan dari pekerjaan tersebut. Dalam konteks ini, kompetensi kerja mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang menonjol dalam ranah profesionalisme pada bidang tertentu. Selain itu, kompetensi juga dapat dikategorikan sebagai kapabilitas individu untuk beroperasi secara efektif di tempat kerja, meliputi keterampilan dalam memindahkan dan menggunakan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki

untuk meningkatkan produktivitas (Torang, 2018). Penelitian terdahulu yang dilakukan di Surakarta menunjukkan terdapat pengaruh positif serta signifikan faktor kompetensi terhadap kepuasan kerja (Suroto, 2018). Hal ini menarik perhatian penulis untuk dapat meneliti pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dalam tempat dan waktu yang berbeda.

Otonomi pekerjaan adalah salah satu komponen di antara beberapa kondisi pekerjaan lainnya (variasi tugas, umpan balik, penyelesaian tugas, signifikansi tugas, dan kepentingan dari tugas) dan termasuk dalam model karakteristik pekerjaan yang diyakini berdampak pada respons karyawan terhadap pekerjaan (Oldham, 2018). Otonomi pekerjaan dinilai sebagai keleluasaan dalam memilih prosedur atau metode untuk melakukan pekerjaan, penjadwalan kerja atau perasaan dapat mengendalikan urutan atau waktu tugas-tugasnya, dan otonomi kriteria kerja yaitu keleluasaan dalam membuat perubahan terhadap indikator/standar yang digunakan untuk menilai kinerja diri sendiri. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan di PT Bank X., dapat ditemukan bahwa otonomi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank X (Anita & James, 2007). Hal ini menarik perhatian penulis untuk dapat meneliti pengaruh otonomi kerja terhadap kepuasan kerja dalam tempat dan waktu yang berbeda.

Kondisi kerja menggambarkan keadaan lingkungan bekerja dan aspek-aspek lainnya dalam konteks kepegawaian (Ali et al., 2013). Kondisi kerja kemudian didefinisikan sebagai lingkungan kerja dan segala aspek yang memengaruhi syarat dan ketentuan kerja (Eurofound, 2019). Kondisi kerja adalah faktor krusial yang mendukung performa dan pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Beberapa penelitian

menyimpulkan bahwa karyawan akan memiliki rasa komitmen yang tinggi serta rasa kepemilikan terhadap organisasi apabila karyawan merasa dianggap penting. Dengan demikian, penulis merasa penting untuk meneliti hal terkait kondisi kerja dan pengaruhnya dalam menunjang kepuasan kerja karyawan terutama perawat. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima (Irma & Yusuf, 2020). Hal ini menarik perhatian penulis untuk dapat meneliti pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja dalam tempat dan waktu yang berbeda.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah strategi penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjaga kinerja semua komponen di dalamnya. Organisasi perlu mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia guna mencapai target yang ditetapkan, namun hal ini jauh dari sekadar mudah. Diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai dinamika organisasi serta perencanaan strategis yang matang agar sumber daya manusia diorganisasi dapat dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan yang ada (Lasmahadi, 2018). Kepuasan kerja muncul sebagai dorongan untuk setia dan berkomitmen terhadap pekerjaan, tim, atasan, atau tugas yang membuat seseorang rela berkorban demi kepuasan pihak lain (Hasibuan, 2018). Secara umum, kepuasan kerja mengacu pada sikap positif dari para anggota tenaga kerja, meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, yang dianggap sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja mempunyai peran yang penting untuk menjaga kebahagiaan karyawan dan memotivasi mereka untuk memberikan usaha terbaik. Karyawan

yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, bahkan dalam situasi yang paling buruk sekalipun. Mereka bekerja bukan karena kewajiban semata, tetapi karena mereka memiliki impian untuk mengembangkan perusahaan mereka ke arah yang lebih baik. Ketika karyawan merasa gairah terhadap pekerjaan mereka, semangat untuk berkontribusi muncul saat mereka merasa puas baik dengan tugas yang diemban maupun dengan keseluruhan lingkungan organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Hamali (2018), kepuasan kerja ini menghasilkan iklim positif di lingkungan kerja. Kepuasan kerja sendiri merujuk pada tingkat kepuasan seseorang terhadap perannya atau pekerjaannya di dalam suatu organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Hasibuan (2018). Sedangkan, otonomi pekerjaan adalah kebebasan dan keleluasaan karyawan dalam hal metode kerja, jadwal kerja, dan kriteria kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Oldham, 2018).

Pemberdayaan atau *empowerment*, merujuk pada kesempatan yang diberikan kepada individu untuk memiliki otonomi, membuat pilihan, bertanggung jawab, serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi (Lightfoot, 1986). *Psychological empowerment* mengacu pada cara di mana para pekerja memandang tingkat kendali yang mereka miliki terhadap lingkungan kerja serta sejauh mana nilai dan keyakinan mereka tentang pekerjaan selaras dengan persepsi mereka terhadap atasan atau pemberi kerja (Spreitzer, 1995). Proses pemberdayaan psikologis dimulai ketika individu menyadari bahwa ada aspek positif dalam lingkungannya dan ini memengaruhi cara mereka melihat keterlibatan mereka dalam tugas-tugas pekerjaan dengan dedikasi penuh (Spreitzer, 2007). Pemberdayaan psikologis ditemukan mampu untuk mengurangi tingkat stres serta

berpotensi meningkatkan perubahan positif dalam konteks pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016). Penelitian terdahulu yang membahas tentang hubungan antara *psychological empowerment* dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Bank X Cabang YZ menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological empowerment* dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menarik perhatian penulis untuk dapat meneliti pengaruh *psychological empowerment* terhadap kepuasan kerja dalam tempat dan waktu yang berbeda.

Deskripsi di atas mendorong dan menarik minat peneliti untuk menjalankan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi Kerja, Otonomi Pekerjaan, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh *Psychological Empowerment* (Studi Empiris Pada Perawat UPTD Puskesmas Mengwi I Di Bali)”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan berdasar pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali?
2. Apakah otonomi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali?
3. Apakah kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali?
4. Apakah kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap *psychological empowerment* pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali?



5. Apakah otonomi pekerjaan berpengaruh positif terhadap *psychological empowerment* pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali?
6. Apakah kondisi kerja berpengaruh positif terhadap *psychological empowerment* pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali?
7. Apakah *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali?
8. Apakah kompetensi kerja yang dimediasi oleh *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali?
9. Apakah otonomi pekerjaan yang dimediasi oleh *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali?
10. Apakah kondisi kerja yang dimediasi oleh *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan analisis masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif otonomi pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali.

3. Untuk mengetahui pengaruh positif kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif kompetensi kerja terhadap *psychological empowerment* pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif otonomi pekerjaan terhadap *psychological empowerment* pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali.
6. Untuk mengetahui pengaruh positif kondisi kerja terhadap *psychological empowerment* pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali.
7. Untuk mengetahui pengaruh positif *psychological empowerment* terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali.
8. Untuk mengetahui pengaruh positif kompetensi kerja yang dimediasi oleh *psychological empowerment* terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali.
9. Untuk mengetahui pengaruh positif otonomi pekerjaan yang dimediasi oleh *psychological empowerment* terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali.
10. Untuk mengetahui pengaruh positif kondisi kerja yang dimediasi oleh *psychological empowerment* terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat pada sebuah penelitian dapat dibagi menjadi dua, pertama adalah manfaat dalam ranah teoritis dan kedua adalah manfaat praktis, dengan penjelasan sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi tambahan informasi dan pedoman untuk melakukan studi lanjutan terkait dengan kompetensi kerja, otonomi kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *psychological empowerment*.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi UPTD Puskesmas Mengwi I di Bali agar dapat mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada kompetensi kerja, otonomi kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *psychological empowerment* pada perawat Puskesmas untuk menghadapi potensi terkait hal tersebut dan mengumpulkan data yang dapat dijadikan informasi serta penilaian di masa mendatang.

## **1.5 Sistematika Penelitian**

Penelitian ini disusun dengan rinci setiap babnya guna meningkatkan kejelasan dan kemudahan pemahaman. Penguraian ini tetap mempertahankan keterkaitan antara setiap bagian. Adapun penjelasan mengenai tata cara penyusunan penelitian ini adalah:

## BAB I: PENDAHULUAN

Bab pertama membahas latar belakang penelitian, permasalahan yang relevan bersama variabel penelitian yang terlibat, eksposisi tentang pertanyaan penelitian atau yang dikenal sebagai *research question*, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian ini, dan terakhir, skema sistematik penulisan tesis ini.

## BAB II : LANDASAN TEORI

Terdapat penjelasan terhadap teori-teori dan tinjauan pustaka yang menjadi fondasi serta memberikan alasan yang mendukung penelitian ini. Ini mencakup pemahaman dari berbagai ahli, serta studi sebelumnya yang terkait dengan *human resource management* (HRM) beserta turunannya yang berkaitan dengan kondisi kerja, otonomi pekerjaan, kompetensi, dan kepuasan kerja serta pemberdayaan secara psikologis. Bagian ini juga akan menjelaskan pengembangan hipotesis yang ada serta gambar model penelitian.

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini terdapat penjelasan tentang obyek penelitian, unit analisis, jenis, definisi operasional variabel, populasi, pemilihan responden, waktu dan lokasi penelitian, teknik perolehan data, pengujian validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data dengan PLS-SEM.

#### BAB IV : ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, terdapat penjelasan mengenai analisis data dan hasil penelitian, termasuk profil responden, analisis deskriptif yang mencakup skor minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Dilakukan juga analisis penelitian dengan PLS-SEM, yang mencakup analisis inferensial seperti pengujian inner dan outer model, serta pembahasan hasil analisis data tersebut.

#### BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini menyajikan rangkuman dari hasil analisis dan diskusi hasil penelitian, implikasi yang relevan dalam konteks manajemen, batasan pada penelitian, dan rekomendasi terhadap penelitian berikut.

