

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

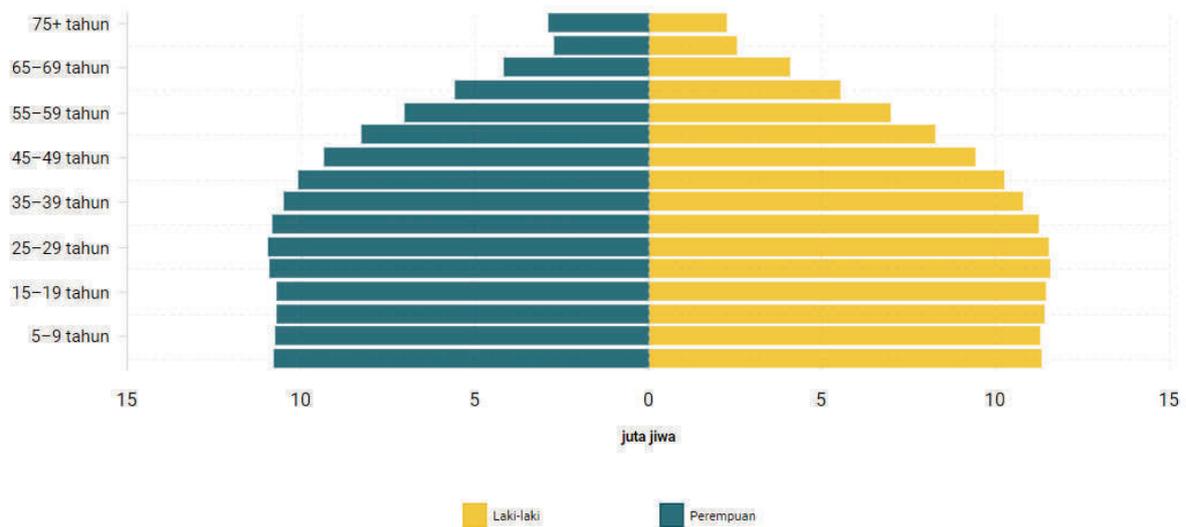
Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam pembangunan suatu bangsa. Aspek penting dalam mengukur potensi perekonomian suatu negara adalah jumlah dan kualitas penduduk usia kerja atau produktif. Istilah usia kerja biasanya mengacu pada kelompok usia yang berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi dan sosial, khususnya di pasar tenaga kerja. Usia kerja mencakup rentang usia 15 hingga 64 tahun.

Pentingnya masa produktif bagi pertumbuhan ekonomi telah menjadi tema penting dalam diskusi kebijakan ekonomi di seluruh dunia. Negara yang penduduknya lebih produktif mempunyai potensi ekonomi yang lebih besar dan berpotensi mengurangi kemiskinan serta meningkatkan taraf hidup warganya. Di sisi lain, negara-negara dengan jumlah penduduk produktif yang terlalu sedikit atau terlalu banyak mungkin menghadapi tantangan dalam mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Mengutip pada *Statistical Yearbook of Indonesia 2023*, jumlah penduduk Indonesia tahun 2022 sebanyak 275 juta jiwa dengan provinsi Jawa Barat menjadi provinsi dengan penduduk terbanyak mencapai 49 juta jiwa atau 17,92% populasi total penduduk, menyusul provinsi DKI Jakarta disebut provinsi terpadat dengan 16 ribu orang/m². Dengan penduduk sebanyak 275 juta di antaranya sebanyak 143 juta jiwa adalah tergolong usia produktif dengan rentang umur 15-64 tahun.

Berdasarkan *World Health Organization* menjabarkan *working age population* atau populasi usia kerja atau usia produktif dalam Bahasa Indonesia, dapat didefinisikan penduduk dengan rentang usia 15 hingga 64 tahun. Indikator ini mengukur populasi penduduk dalam

usia produktif terhadap total penduduk secara nasional. Peran populasi usia kerja dalam sebuah negara sangatlah penting dalam peningkatan ekonomi.



Gambar 1.1 Piramida Usia Produktif Indonesia 2022

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2022

Mengacu pada gambar 1.1, Indonesia masuk dalam kategori ekspansif di mana piramida bagian bawah atau usia muda lebih banyak dibanding bagian atas atau usia tua. Hal ini dapat mengindikasikan sebagian besar penduduk Indonesia masih tergolong muda, tingkat kelahiran dan kematian masih cukup tinggi juga pertumbuhan penduduk tergolong tinggi. Rentang usia 15-19 tahun hingga umur 64 tahun mendominasi piramida, menjadikan Indonesia dalam usia produktif yang tinggi. Dengan melihat gambar 1.1 pertumbuhan segala aspek di Indonesia khususnya ekonomi sangatlah tinggi.

Bila melihat gambar 1.1 dapat digambarkan demografi penduduk Indonesia dengan usia muda lebih dominan, mengutip dalam laman berita Humas Kemenpanrb (2022) menyebutkan bahwa tahun 2045 menjadi “Indonesia Emas” yang didefinisikan Indonesia mendapatkan “bonus” demografi yaitu jumlah penduduk Indonesia 70 persennya dalam usia

produktif. Kondisi ini dapat dijadikan kunci pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh, kejujuran, kreatifitas dan karakter tiap individu juga menjadi indikator keberhasilan “Indonesia Emas”.

Dengan acuan piramida penyebaran usia produktif di Indonesia, peran manajemen pada sektor sumber daya manusia sangatlah penting agar mereka memiliki dapat berkontribusi secara signifikan pada pertumbuhan ekonomi dan masyarakat. Peran sumber daya manusia yang masuk dalam usia produktif, agar mereka dapat mencari pekerjaan, berkontribusi pada produksi barang dan jasa, dan memberi pemasukkan pendapatan ke dalam perekonomian. Penduduk yang masuk dalam usia produktif dan memiliki keterampilan juga pendidikan yang baik memiliki peluang baik untuk menciptakan lapangan kerja baru, menggerakkan sektor industri, dan berkontribusi pada inovasi ekonomi sebuah negara. Sumber daya manusia yang produktif dapat membayar pajak kepada negara, pajak yang diterima dapat memberikan kontribusi besar untuk menjaga kestabilan sistem sosial dan ekonomi.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah peran penting sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar *et al.*, 2013). Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi (Rusmewahni, et al, 2023).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur peran hubungan kerja agar dapat secara efektif dan efisien dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat (Hasibuan, 2011). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum layaknya manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi Pentingnya MSDM dalam sebuah organisasi

dalam mencapai tujuan menjadi kunci utama keberhasilan organisasi mengatur sumber daya manusia yang bernaung di dalamnya.

Peran MSDM merupakan suatu unsur kunci dalam suatu keberhasilan dalam organisasi atau perusahaan di berbagai sektor bisnis antara perusahaan swasta dan pemerintah. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, mengatur sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan tersendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan penting dalam setiap organisasi. Keputusan manajer tidak hanya berpengaruh kesuksesan tetapi juga perilaku dan kinerja karyawan dan kepuasan mereka, kepedulian mereka terhadap kepuasan karyawan, perasaan mereka mengenai perlakuan adil akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Mengutip dalam Peraturan Menteri Kesehatan nomor 75 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (2014), fasilitas pelayanan kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilaksanakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. Tiap rakyat Indonesia yang sudah terdaftar pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berhak memperoleh manfaat jaminan kesehatan termasuk pemberian obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis (Peraturan Presiden Republik Indonesia no 12 tentang Jaminan Kesehatan, 2013). Dengan terbentuknya jaminan sosial untuk seluruh rakyat Indonesia, diharapkan penyetaraan kesehatan tiap elemen masyarakat dapat terjadi.

Puskesmas merupakan unit pelayanan kesehatan dasar yang disediakan pemerintah di seluruh Indonesia. Puskesmas merupakan unit fungsional yang menyelenggarakan kegiatan kesehatan bagi masyarakat, selain memberikan pelayanan menyeluruh dan meningkatkan partisipasi masyarakat. Pusat kesehatan masyarakat terintegrasi dan adil, dengan biaya yang ditanggung oleh pemerintah dan masyarakat untuk mencapai kesehatan yang optimal tanpa

mengorbankan kualitas layanan bagi individu. Puskesmas merupakan ujung tombak dan berperan penting dalam upaya pembangunan kesehatan.

Kecamatan	Tenaga kesehatan														
	Dokter			Perawat			Bidan			Farmasi			Ahli Gizi		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Kembangan	332	92	266	1013	339	413	230	100	141	311	83	140	35	12	12
Kebon Jeruk	292	235	372	358	893	989	179	138	179	241	139	174	29	29	31
Palmerah	377	522	593	2464	3020	2889	247	227	267	390	393	389	100	87	70
Grogol Petamburan	240	126	311	518	627	685	94	94	107	144	98	172	44	29	22
Tambora	143	45	147	77	59	68	83	53	92	84	23	66	17	11	12
Taman Sari	122	41	164	125	87	120	53	47	55	89	23	68	9	8	12
Cengkareng	246	136	260	675	709	665	185	144	233	129	97	147	16	21	20
Kalideres	243	157	349	537	808	780	20	167	235	148	150	194	29	26	33
Jakarta Barat	1995	1354	2462	6167	6542	6609	1281	970	1309	1536	1006	1350	279	223	212

Gambar 1.2 Jumlah Tenaga Kesehatan Tahun 2020 – 2022

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Barat, 2020 – 2022

Mengacu pada gambar 1.2 tenaga kesehatan terbagi dalam beberapa keahlian yaitu dokter, perawat, bidan, farmasi dan ahli gizi. Perawat menjadi peringkat nomor satu di banding tenaga kesehatan lainnya, sebanyak 6.609 orang. Kecamatan yang memiliki jumlah perawat tertinggi adalah Kecamatan Palmerah disusul Kecamatan Kebon Jeruk dan kecamatan lainnya . Salah satu tenaga kesehatan yang penting dalam puskesmas adalah perawat. Perawat adalah individu yang lulus sekolah tinggi keperawatan dalam dan luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU Republik Indonesia no 38 tentang Keperawatan, 2014). Tugas utama perawat puskesmas adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan individu, keluarga, kelompok, dan komunitas. Peranan perawat sangatlah penting dan berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lainnya; dokter, farmasi, dan lain-lain, untuk mencapai tujuan puskesmas.

Organisasi yang profesional tidak akan mampu mencapai pengelolaan kinerja yang baik tanpa adanya dukungan yang kuat dari seluruh elemen pengelolaan organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013). Mengutip Dessler (2015), ia berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah proses komunikasi berkelanjutan yang terjadi secara kolaboratif antara karyawan dan atasan langsungnya. Merupakan keharusan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menyelenggarakan kerjasama dan integrasi yang harmonis antara pemimpin dan bawahan. Hidayat (2017) menyatakan bahwa manajemen kinerja dapat tercapai jika terdapat hubungan yang sinergis dan diinginkan antara atasan dan bawahan dalam upaya bersama untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai kemampuan berpikir dalam menunjang kegiatan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai kontribusi dan potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Potensi yang ada pada setiap sumber daya manusia untuk membawa hasil yang maksimal atau lebih baik bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang memotivasi seluruh kegiatan organisasi berdasarkan kapasitas dan kreativitasnya, yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Jannah, et al., 2023).

Merujuk Brahmasari (2018), keberadaan dan berkembangnya suatu usaha tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan pengelolaan keuangan yang hanya bertumpu pada kekuatan modal atau uang, namun juga ditentukan oleh keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Arti dari manajemen sumber daya manusia adalah perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau pandangan para karyawan dan pengelola perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama melalui pembentukan pola pikir etos kerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya. Seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kerja, arahan, dan koordinasi baik dalam bekerja juga dibutuhkan dengan berkoordinasi dengan bawahannya.

Budaya organisasi berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi (Suswardana, 2022). Budaya organisasi memiliki efek yang besar pada performa dan interaksi karyawan (Fidyah & Setiawati, 2020; Indiyati et al., 2021). Budaya organisasi adalah kumpulan sikap, nilai, dan aturan yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Aspek budaya organisasi mencerminkan bagaimana karyawan merasakan organisasi mereka dalam bekerja. Budaya organisasi sering digambarkan dalam istilah. Mengutip Robbins (1996), budaya organisasi merupakan pemahaman bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem bersama. Pola kepercayaan, simbol, ritual, dan mitos berkembang seiring berjalannya waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Bentuk organisasi dan perusahaan bermacam-macam tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda, hal ini wajar karena lingkungan organisasinya juga berbeda-beda, misalnya perusahaan jasa, manufaktur, perdagangan (Glaser et al., 1987). Pada intinya budaya organisasi merupakan alat untuk mempersatukan individu dalam organisasi (Kreitner & Kinicki, 2009).

Mengutip Bangun (2012) dalam Adrian dan Arianto (2022), motivasi adalah upaya mempengaruhi individu lain agar berperilaku teratur. Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam penelitian Christian dan Ekawati (2022), motivasi adalah suatu proses yang membantu menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usahanya mencapai tujuan. Menurut (Sofyandi dan Garniwa, 2007) dalam (Mutmainnah, 2023), aspek motivasi kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi 5 kelompok, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial (social need), (4) kebutuhan akan rasa hormat, (5) kebutuhan akan ekspresi diri. Dalam penelitian (Rumondor *et al.*, 2016) motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana melangsungkan aktifitas, dimana aspek tersebut dapat berdampak positif maupun negatif bagi karyawan untuk mencapai tujuan

(Pawirosumarto dan Sarjana., 2017). Lingkungan kerja meliputi sarana fisik maupun hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. Beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan lingkungan kerja mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Sidarta dan Nawawi, 2022. Ramban dan Edalmen, 2021). Dalam penelitian Wokas et al.(2021) menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membuat karyawan nyaman untuk melakukan pekerjaan saat bekerja.

Memberikan kepuasan kerja pada karyawan bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi antara lain; budaya organisasi, kualitas lingkungan kerja, dan motivasi pekerjaan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pekerjaan (Brahmasari, 2008). Perawat yang memiliki lingkungan kerja baik berdampak positif terhadap performa karyawan (Rubel dan Kee, 2014). Kepuasan kerja adalah hasil dari faktor-faktor yang diharapkan karyawan terhadap suatu organisasi (Crossman dan Abou-Zaki, 2003). Menurut (Brayfield dan Rothe, 1951) kepuasan kerja didefinisikan sebagai penilaian individu terhadap pekerjaan mereka yang dapat ke arah positif maupun negatif. kepemilikan bersama.

Penelitian ini mengambil studi kasus praktik perawat di wilayah kerja dengan menilai variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel antara di Puskesmas XYZ yaitu Puskesmas Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Menurut survei yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan Puskesmas Kecamatan Kebon Jeruk puas dengan pekerjaannya saat ini dengan alasan hubungan antar teman kerja yang baik, atasan yang memperhatikan kerja mereka, lingkungan kerja yang nyaman dan tujuan organisasi yang jelas yaitu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, namun terdapat beberapa hal seperti gaji yang tidak sebesar di

tempat kerja lain dan menurunnya tanggung jawab terhadap pekerjaan karena kurangnya pengawasan.

Terdapat beberapa puskesmas yang menjadi objek penelitian yaitu Puskesmas Kecamatan Kebon Jeruk, Puskesmas Kelurahan Sukabumi Utara, Puskesmas Kelurahan Sukabumi Selatan, Puskesmas Kelurahan Kebon Jeruk, Puskesmas Kelurahan Duri Kupa, Puskesmas Kelurahan Kedoya Utara, Puskesmas Kelurahan Kedoya Selatan, dan Puskesmas Kelurahan Kelapa Dua yang memiliki beberapa unit pelayanan; unit umum, unit manajemen terpadu bayi sehat (MTBS), unit pelayanan 24 jam (LK24), unit penyakit tidak menular (PTM), unit manajemen terpadu bayi muda (MTBM), unit paru, unit gizi, kesehatan ibu anak (KIA), unit *human immunodeficiency virus* (HIV), unit keluarga berencana (KB), unit imunisasi, kebidanan-rawat inap, poli lanjut usia (lansia), poli pelayanan kesehatan peduli remaja (PKPR), unit gawat darurat (UGD), poli jiwa, unit MTBS 24 jam, dan unit lansia 24 jam.

Terdapat beberapa fenomena yang ditemukan sebelum penelitian ini dilakukan yaitu rendahnya gaji yang diterima, kurangnya pengawasan dari atasan, kurang apresiasi dari atasan, kurangnya pelatihan pada tiap profesi, kerja cenderung monoton, tenggang rasa antar unit kurang. Menurut Kepala Puskesmas Kecamatan Kebon Jeruk, didapatkan bahwa dana kapitasi puskesmas cenderung rendah yang berakibat adanya unit yang kurang dimaksimalkan fungsinya. Kepala Puskesmas juga selalu menggaungkan untuk meningkatkan mutu pelayanan dan keramahan dengan melihat kinerja karyawannya terhadap pasien sehingga pasien berminat untuk memindahkan BPJS-nya ke Puskesmas Kecamatan Kebon Jeruk. Dengan meningkatnya jumlah pasien, dana yang didapatkan dari kapitasi BPJS pun meningkat dan dapat digunakan untuk pemeliharaan unit, renovasi, dan pembiayaan lainnya.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan interpretasi variabel-variabel yang akan digunakan dalam model penelitian ini, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat?
5. apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat?
6. apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat?
7. apakah motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian disusun sebagai berikut:

1. untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
4. untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.
5. untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja perawat.

6. untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.
7. untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif motivasi terhadap kinerja perawat.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat membawa manfaat bagi kedua belah pihak, pertama-tama bagi civitas akademika, khususnya bagi para peneliti yang fokus penelitiannya adalah manajemen dan operasional rumah sakit. Berikutnya manfaat bagi praktisi manajemen rumah sakit.

Manfaat untuk akademisi, termasuk kontribusi baru untuk penelitian lebih lanjut mengenai implementasi teoritis kepuasan kerja dan kinerja pegawai di puskesmas. Kontribusi ini melibatkan model penelitian yang menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Model studi kasus ini diuji secara eksperimental di seluruh poliklinik pelayanan Puskesmas Kecamatan Kebon Jeruk.

Manfaat bagi praktisi, yaitu untuk memberikan masukan bagi petinggi puskesmas dan pemangku jabatan di pemerintah, untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat dipertahankan dan perlu ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya perawat di puskesmas. Hal-hal apa yang harus menjadi prioritas manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bernaung di dalamnya. Kemudian untuk mengidentifikasi bagaimana kepuasan kerja akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan yang dapat mendukung kinerja puskesmas tersebut.

1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian ini dikaji dan disusun dalam lima bab yang dihubungkan satu sama lain sehingga membentuk satu kesatuan yang utuh dan lengkap. Penjelasan sistematika penulisan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan konteks penelitian serta menjelaskan fenomena dan permasalahan penelitian serta menjelaskan variabel-variabel yang akan digunakan. Dilanjutkan dengan penjelasan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penulisan secara sistematis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang akan menjadi landasan teori dalam penelitian ini, menjelaskan variabel-variabelnya, dan menjelaskan model empiris sebelumnya yang akan digunakan. Kemudian perkembangan hipotesis akan dijelaskan pada bab ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan penjelasan tentang objek penelitian, tipe penelitian, pengoperasian variabel, populasi dan sampel, penentuan besar sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat analisis hasil pengolahan data penelitian, meliputi penjelasan profil dan perilaku responden, analisis model pengukuran serta analisis menganalisis dan membahas model struktural.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi dalam manajemen, keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya