

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era global yang sangat dinamis seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan persaingan. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan dengan perubahan, maka akan kalah dalam persaingan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Menurut Bohlander, (2012), sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Mengingat pentingnya peran SDM, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan (Rivai, 2014). Selain itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang memiliki komponen pengaruh idealis, menginspirasi melalui motivasi yang kemudian bisa menciptakan suasana kerja yang berkomitmen mencapai tujuan dan visi lembaga, pemimpin yang berperan sebagai mentor dan menghargai kebutuhan individu dirasa mampu meningkatkan *employee engagement*. Komponen tersebut masuk ke dalam tipe gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah orang-orang yang mampu mendorong dan menginspirasi

para pengikutnya untuk mencapai kinerja luar biasa, dan juga mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang dimilikinya (Bass M & Riggio E, 2006).

Kepemimpinan menurut Gibson *et.al* (1996), merupakan kemampuan seorang pemimpin memberikan inspirasi dan motivasi pada bawahannya untuk mencapai hasil lebih baik dari yang direncanakan. Seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang benar ketika Pegawai tidak merasa tertekan, dan terbebani saat melaksanakan pekerjaannya. Disitulah Pegawai telah memiliki rasa *engaged* dengan perusahaan tempat dia bekerja, hal tersebut sesuai untuk dapat mencapai tujuan dari suatu institusi/organisasi tersebut, selain itu budaya organisasi juga memiliki peran penting bagi para karyawan karena dengan penerapan budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi hasil kerjanya, serta pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan maka akan menambah semangat mereka dalam bekerja.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas (Sulaeman, 2009). Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang

sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Salah satu keberadaan Puskesmas Bangsri Jepara karena memiliki:

1. Layanan bagi Prolanis (Program kencing manis) 2 minggu sekali.
2. Karyawan paling banyak di Kabupaten Jepara.
3. Fasilitas rawat inap banyak jumlah Bad pasien paling banyak di Kabupaten Jepara.
4. Memiliki Layanan penderita HIV AIDS, di Kabupaten Jepara.
5. Memiliki tim medis khusus menangani penderita HIV AIDS sehingga tidak perlu penanganan ke Rumah Sakit.

Pegawai puskesmas merupakan salah satu aparatur negara yang berfungsi turut dalam pelaksanaan pencapaian tujuan negara. Oleh sebab itu pegawai negeri khususnya pegawai puskesmas yang memiliki fungsi dan tugas untuk memberikan pelayanan kesehatan harus menjadi sumber daya manusia yang dapat di andalkan. Perkembangan pengelolaan sumber daya manusia saat ini sudah mengarah ke *human capital*. Sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai fungsi penunjang (*supporting*), tetapi sebagai sumber kunci/aset keberhasilan suatu organisasi. Sebagai aset keberhasilan suatu organisasi maka diperlukan adanya keterikatan (*engagement*) pegawai sebagai sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, keterikatan pegawai lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja, serta merupakan fondasi

strategik yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan organisasi (Viqi Anggreana, 2015).

Pegawai yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan (Schaufeli & Bakker, 2004 dalam Margaretha dan Saragih, 2008).

Permasalahan pada pegawai di Puskesmas Bangsri selama ini adalah:

- a. Karena kurangnya antusiasme dalam bekerja
- b. Masih terjadi kurangnya disiplin dalam kehadiran serta
- c. Melakukan tugas pekerjaan pelayanan merasa monoton. sehingga akan mempengaruhi keterikatan karyawan sebagai pegawai puskesmas.

Di bawah ini akan ditunjukkan data turnover pegawai Puskesmas Bangsri, selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1.

Turnover (keluar masuk) pegawai Puskesmas Bangsri Jepara

No.	Tahun	Masuk/Pegawai tetap	Pindah	Masuk	Jumlah Karyawan
1.	2016	78	-		78
2.	2017	78	4	3	77
3.	2018	77	3	7	81
4.	2019	81	-	2	83

Sumber: Data Puskesmas Bangsri, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa mulai tahun 2017 terdapat pegawail yang pindah sebanyak 4 orang dan masuk ada 3 orang, lalu tahun 2018 ada pindah 3 orang dan masuk 7 orang, tahun 2019 ada masuk 2 orang, hal ini menunjukkan *engagement* pegawai bermasalah, bila ini terjadi akan menimbulkan kurang optimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, karena pegawai

yang masuk dan yang pindah akan berbeda dalam memiliki semangat dalam bekerja. Puskesmas adalah salah satu layanan publik dibidang kesehatan dimana setiap pegawai diwajibkan memiliki keterikatan dalam bekerja serta memiliki komitmen yang besar untuk mengabdikan kepada negara.

Macey dan Schneider (2008) mendefinisikan bahwa keterlibatan karyawan adalah suatu kondisi yang diharapkan memiliki tujuan organisasi, komitmen, semangat antusiasme, dan fokus pada usaha. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutkan ada tiga karakteristik dalam *employee engagement*, yaitu: (1) *Vigor*, dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. (2) *Dedication*, dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan dan (3) *Absorption*, dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah. Beberapa riset gap dalam penelitian keterikatan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Research Gap terhadap Keterikatan Karyawan (employee engagement)

No.	Variabel	Peneliti	Hasil
1.	Budaya organisasi	Viqi Anggreana, Susi Hendriani dan Kurniawati Fitri (2015)	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
		Devi Yuniati Drajat1, Feti Fatimah Maulyan2	Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
2.	Lingkungan kerja	Yuswardi (2019)	Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan.

No.	Variabel	Peneliti	Hasil
		Fredi Susanto, Gabrielle Suryamarchia, Deborah C. Widjaja (2015)	Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan ke <i>employee engagement</i>
3.	Kompensasi	Yuswardi (2019)	Tingkat kompensasi dan penerapan aturan yang berkaitan dengan kebijakan kompensasi dalam sebuah organisasi berdampak signifikan terhadap keterikatan karyawan.
		Antonius M Claret Hermawan Harry (2014)	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat <i>employee engagement</i> karyawan di Univeritas Sanata Dharma Yogyakarta.
4.	Kepemimpinan	Muhamad Ferdiansyah (2018)	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>
		Asep Rukmana (2014)	Kepemimpinan di BPJS Ketenagakerjaan tidak berpengaruh langsung terhadap <i>employee engagement</i>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menjelaskan berbagai hasil penelitian yang berbeda-beda, maka penulis penting melakukan penelitian kembali apakah akan mendukung atau menolak penelitian terdahulu atas fenomena yang ada, maka penulis mengambil tema penelitian mengenai “*Analisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan (studi kasus Puskesmas Bangsri Jepara)*”.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam suatu penelitian sangat penting karena luasnya masalah dan keterbatasan kemampuan peneliti. Pembatasan ruang lingkup ini dimaksudkan agar masalah yang diteliti dapat dianalisa secara seksama dengan

dititikberatkan keterikatan karyawan Puskesmas Bangsri Jepara. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah di Puskesmas Bangsri Jepara, dengan menggunakan responden dari pegawai Puskesmas Bangsri Jepara”.
2. Luas lingkup variabel terikat yang diteliti adalah keterikatan karyawan dan variabel bebasnya adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan.
3. Obyek yang diteliti pada pegawai Puskesmas Bangsri Kabupaten Jepara.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah tersebut, dapat diketahui rendahnya keterikatan karyawan pegawai Puskesmas Bangsri Jepara dengan merujuk data yang ditampilkan dalam subbab sebelumnya. Kemudian berdasarkan kajian hasil penelitian terdahulu maka disusun pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pegawai Puskesmas Bangsri Jepara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pegawai Puskesmas Bangsri Jepara?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pegawai Puskesmas Bangsri Jepara?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pegawai Puskesmas Bangsri Jepara?

5. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pegawai Puskesmas Bangsri Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian selesai dilaksanakan. Adapun tujuan penelitian ini dengan judul *analisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja kompensasi dan kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan* (Studi Kasus Puskesmas Bangsri Jepara) adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan pegawai Puskesmas Bangsri Jepara.
2. Untuk menganalisis dan menguji lingkungan kerja organisasi terhadap keterikatan karyawan pegawai Puskesmas Bangsri Jepara.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap keterikatan karyawan Puskesmas Bangsri Jepara.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan Puskesmas Bangsri Jepara.
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap keterikatan karyawan pegawai Puskesmas Bangsri Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan membentuk konsep-konsep baru tentang sumber daya

manusia (SDM) yang berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai suatu karya ilmiah hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan dibidang manajemen SDM pada khususnya maupun masyarakat luas pada umumnya mengenai keterikatan karyawan.
- b. Sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumber daya manusia (SDM) dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam hal meningkatkan dan mempertahankan keterikatan karyawan pegawai Puskesmas Bangsri Jepara yang diukur dari variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.

