

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini pemerintah Indonesia berusaha secara penuh dalam mewujudkan pembangunan kesehatan yang menyeluruh, hal ini dilakukan pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia yang dapat menjangkau seluruh kalangan. Pembangunan kesehatan pada dasarnya merupakan sebuah upaya yang dilaksanakan oleh semua elemen negara dengan tujuan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat secara maksimal. Berdasarkan Pasal 28 H ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.”. Mengacu pada Pasal 28 H ayat (1) UUD 1945, hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan merupakan sebuah hak mendasar bagi setiap masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia wajib memberikan fasilitas yang dapat menunjang pelayanan kesehatan sehingga dalam pengaplikasiannya menjadi pelayanan yang layak.

Dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan, pemerintah Indonesia melakukan upaya dengan menyediakan fasilitas berupa Puskesmas sehingga pelayanan kesehatan yang baik dan merata dapat diwujudkan. Puskesmas sendiri menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 43 Tahun 2019 Pasal 1 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya

kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas yang merupakan instansi pemerintah daerah tentunya memiliki visi, misi, dan tujuan yang ingin capai. Dalam menggapai tujuan tentu saja puskesmas membutuhkan berbagai dorongan baik secara finansial ataupun non finansial serta yang tak kalah penting adalah aspek sumber daya manusia yang baik. Menurut (Aziz, 2016), Sumber daya manusia menjadi sesuatu hal yang sangat strategis didalam organisasi, sehingga dapat dikatakan manusia memegang kedudukan penting dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Dalam perjalanan puskesmas menjadi sarana pelayanan kesehatan yang mempunyai kualitas sehingga mampu melayani masyarakat secara optimal, dalam hal ini puskesmas memerlukan peningkatan dalam segi kinerja karyawan yang dimiliki. Kinerja dapat diartikan sebuah gambaran tingkat pencapaian kegiatan ataupun kebijakan yang dituangkan melalui strategi organisasi dalam rangka untuk mewujudkan visi, misi, sasaran, dan tujuan organisasi (Wandi et al., 2019). Menurut (Rukhayati, 2018), kinerja karyawan dapat dikatakan sebuah hasil kerja karyawan yang diukur melalui kualitas ataupun kuantitas yang ditentukan oleh standar kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak organisasi. Sedangkan menurut (Mirino et al., 2021), kinerja dikatakan sebagai prestasi kerja dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan definisi diatas

bahwa kinerja dapat dikatakan sebagai keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang ditetapkan pihak organisasi sehingga dapat membantu organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam hal peningkatan kualitas kinerja karyawan puskesmas terdapat beberapa faktor dapat menjadi penunjang dalam tercapainya kinerja yang optimal salah satunya adalah efikasi diri (Hana et al., 2019), menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keahlian yang telah dimiliki seseorang yang meliputi kemauan dan kepercayaan seseorang sehingga dapat mengerjakan sesuatu dengan baik. Sedangkan menurut (Muhammad Fitra, 2020), self efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan pribadi bahwa seseorang dapat melaksanakan sesuatu dalam keadaan tertentu untuk ditunjukkan dengan mempunyai level maupun tingkatan yang lebih tinggi dalam menghadapi kesulitan, menilai kemampuan di berbagai aktivitas, dan mempunyai kekuatan untuk bertahan dengan usahanya. Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan apabila seorang karyawan mempunyai efikasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tidak memiliki keinginan untuk menyerah. Dalam penerapannya motivasi kerja juga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Dalam beberapa literatur yang dikemukakan oleh beberapa orang, motivasi kerja dapat memnunjng dalam proses peningkatan kualitas kinerja karyawan. Motivasi sendiri merupakan sebuah kesatuan sikap yang membahas

bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan, supaya ingin bekerja keras dengan mencurahkan semua kemampuan dan keahlian dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hana et al., 2019). Sedangkan menurut (Fadhil & Mayowan, 2018), apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas serta efektifitas kerja karyawan sehingga mencapai produktitas yang tinggi. Oleh karena itu sebuah organisasi hendaknya dapat mendorong motivasi kerja karyawan supaya peningkatan dalam kinerja karyawan dapat diwujudkan.

Faktor lain mempengaruhi dalam hal peningkatan kualitas kerja karyawan adalah faktor komunikasi, Komunikasi sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses aliran pemindahan informasi dari satu pihak kepada pihak lain baik secara langsung atau tidak langsung. Dalam suatu organisasi faktor komunikasi memiliki peranan penting, hal ini dapat terjadi dikarenakan didalam sebuah organisasi terdapat berbagai individu yang memiliki karakter yang berbeda-beda. Komunikasi dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain komunikasi antara atasan dengan karyawan, komunikasi karyawan dengan atasan, serta komunikasi antara sesama pegawai.

Menurut (Dimas, 2016), komunikasi merupakan pentransferan informasi serta pemahaman oleh seseorang kepada orang lainnya. Dalam proses pentranferan sebuah informasi yang dimaksudkan dalam komunikasi tersebut maka dibutuhkan sebuah proses komunikasi. Sedangkan menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Wandi et al., 2019) Dalam sebuah organisasi arti

komunikasi berpengaruh sangat penting, oleh karena itu pentingnya komunikasi dalam organisasi adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan membutuhkan komunikasi yang efektif supaya dapat dipahami pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan dalam sebuah komunikasi dapat terjadi apabila pesan yang telah disampaikan dapat diterima dan menimbulkan respon dari penerima. Oleh karena itu dalam suatu proses komunikasi diperlukan komunikasi yang efektif dan jelas, sehingga dapat terhindar dari kesalahan penerimaan informasi yang dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah objek yang diteliti dalam penelitian ini dan penambahan atau penggantian variabel yang dilakukan peneliti. (Umniyyati & Martono, 2017) dan (Farizki & Wahyuwati, 2017) pernah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan medis dengan obyek penelitian Rumah Sakit. (Susanto, 2018) pernah melakukan penelitian terkait kinerja karyawan akan tetapi Susanto tidak melakukan pengujian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komunikasi. (Maryono, 2016) juga melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan, akan tetapi tidak melakukan pengujian mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap. Sedangkan (Supriyati & Supandi Pangaribuan, 2021) juga pernah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian yang dilakukan tidak melakukan penelitian terkait pengaruh efikasi diri dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang diuraikan diatas menunjukkan bahwa belum terdapat penelitian

yang mengkaji mengenai pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Studi penelitian yang dilakukan dalam penelitian adalah Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo. Puskesmas Baki terletak di jalan WR Supratman No. 20 Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Dalam proses menjadi pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang memiliki wilayah kerja yang terdiri dari 14 desa, puskesmas Baki memiliki tujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal di wilayah Kecamatan Baki. Dilihat dari cakupan wilayah kerja puskesmas Baki yang luas serta memiliki jumlah sumber daya manusia berjumlah 91 karyawan yang terdiri dokter umum, dokter gigi, bidan, perawat, apoteker, bagian administrasi, dan karyawan pendukung lainnya. maka kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki (efikasi diri) dan motivasi kerja oleh setiap karyawan puskesmas baki menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu aspek komunikasi juga memiliki peran besar dalam menjalankan fungsi puskesmas baki sebagai fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat, hal ini dikarena dalam proses perkerjaannya tidak hanya dilakukan oleh satu orang melainkan melibatkan kerjasama dengan karyawan lainnya.

Dengan memperhatikan uraian diatas, variabel yang digunakan dalam penelitian ini diduga memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan sehingga dapat membantu Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga tujuan atau cita-cita dari Puskesmas Baki yang telah ditetapkan dapat terwujud dengan optimal. Oleh karena itu saya

tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS BAKI KABUPATEN SUKOHARJO”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka terdapat rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo ?
2. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo ?
3. Bagaimanakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dalam penelitian, oleh karena itu penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas Baki Sukoharjo

Bagi Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan sebagai sumber informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan faktor-faktor seperti efikasi diri, motivasi kerja, dan komunikasi.

2. Bagi Akademik

Bagi akademik, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah informasi serta wawasan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini bertujuan untuk mempermudah dan memberikan gambaran dalam penelitian ini, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi mengenai landasan teori yang berisikan kinerja karyawan, efikasi diri, motivasi kerja, dan komunikasi. Bab ini juga berisikan penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, pengukuran variabel, definisi operasional, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang pengujian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.