

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dunia terus mengalami perkembangan dan sumber daya manusia tentu sangat berperan penting di dalamnya. Berkembangnya berbagai disiplin ilmu pengetahuan seiring dengan globalisasi mengubah peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sebelumnya, sumber daya manusia dianggap sebagai biaya di dalam organisasi, namun saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai suatu aset yang harus ada dan merupakan syarat utama dari berlangsungnya suatu organisasi (Warsono, 2017). Berkembangnya ilmu pengetahuan yang terus menerus menyebabkan banyak perubahan terhadap kebijakan dari setiap organisasi sehingga mengharuskan organisasi dan seluruh elemen di dalamnya untuk terus melakukan adaptasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Pencapaian tujuan organisasi selalu berkaitan dengan kinerja yang dimiliki oleh pegawainya, oleh karena itu perlu bagi organisasi untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya.

Sutrisno (2016) mengartikan kinerja sebagai suatu keberhasilan seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang sudah dibebankan atau fungsi dan perilaku seseorang dalam menyelesaikan apa yang sudah dibebankan dengan mempertimbangkan waktu, kualitas, dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai sebuah penggambaran yang menjelaskan tingkat pencapaian dari pelaksanaan suatu program kegiatan atau penggambaran mengenai suatu kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang sudah dijelaskan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012).

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) menjelaskan bahwa terdapat tiga variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja, ketiga variabel tersebut adalah variabel individual (meliputi latar belakang, keterampilan,

demografis), variabel psikologis (meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi), dan variabel organisasi (meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan). Sedangkan Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor psikologis (meliputi kemampuan potensi atau IQ dan kemampuan realita atau pendidikan) dan faktor motivasi (terbentuk dari sikap atau *attitude* seorang pegawai menghadapi situasi kerja). Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi. Faktor-faktor pengaruh kinerja yang akan diteliti oleh penulis dalam penelitian ini adalah kompetensi, kepuasan kerja, budaya kerja, dan beban kerja yang kemudian penelitiannya akan dilaksanakan di Puskesmas Nusawungu II.

Kompetensi didefinisikan sebagai sekumpulan yang saling berkaitan antara pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*), dan kemampuan (*abilities*) dan karakter lain yang kemudian dikaitkan dengan kinerja dalam suatu pekerjaan (Mirabile, 1997). Kompetensi menjelaskan hubungan antara pendidikan atau pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kompetensi diartikan lebih lanjut oleh *The British National Council of Vocational Qualifications* sebagai kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan kegiatan kerja sesuai dengan standar kinerja yang telah diterapkan. Sartika (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, yang dapat diartikan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan pekerjaannya, maka kinerjanya akan semakin baik. Sedangkan Tambingam, Tewal, dan Trang (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaannya. Perasaan positif dimiliki oleh seseorang dengan tingkat

kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan perasaan negatif dimiliki oleh seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (Robbins & Judge, 2011). Rivai dan Sagala (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu evaluasi yang menggambarkan sikap senang atau tidak senang, dan sikap puas atau tidak puas yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya. Organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya karena sikap puas pegawai terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi. Platis, Reklitis dan Zimeras (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja. Wong, Erviriani, Ayu, Ivone & Lisa (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dalam penelitian lain, Kristine (2017) menyebutkan hasil penelitian yang berbanding terbalik dengan penelitian Wong, dkk (2019) yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Triguno (2004) mendefinisikan budaya kerja sebagai pandangan hidup yang dijadikan falsafah untuk kemudian dijadikan sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi. Falsafah tersebut kemudian dicerminkan dalam sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud dalam hal yang disebut “kerja” atau “bekerja.” Budaya kerja juga diartikan sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang yang disepakati bersama secara moral untuk dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan, pelanggaran kebiasaan ini tidak mendapat sanksi yang tegas (Nawawi, 2003). Risky, Qomariyah, dan Achmad (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Hidayat (2017) menyebutkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan tertentu dalam

organisasi (Utomo, 2008). Nabawi (2019) menjelaskan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dan dengan berdasarkan indikator-indikator yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja merupakan tugas yang harus dikerjakan oleh unit organisasi dan pemegang jabatan tertentu dalam perusahaan dengan jangka waktu yang sudah ditentukan (Sunarso, 2010). Dalam penelitiannya, Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Nabawi (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini akan berfokus pada sumber daya manusia di suatu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang jasa kesehatan. Sumber daya manusia yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu pegawai di UPTD. Puskesmas Nusawungu II. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam tercapainya tujuan dari adanya Puskesmas. Trihono (2005) menjelaskan bahwa Puskesmas memiliki tujuan agar tercapainya pembangunan kesehatan nasional, yaitu dengan cara meningkatkan kemauan dan kesadaran serta kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang berada di wilayah kerja Puskesmas tersebut untuk terwujudnya derajat kesehatan yang tinggi dalam rangka mewujudkan Indonesia sehat. Karena tujuan tersebut, kinerja para pegawai di Puskesmas menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan. Puskesmas Nusawungu II adalah Puskesmas yang berlokasi di Desa Nusawangkal, Kecamatan Nusawungu, Kabupaten Cilacap. Puskesmas Nusawungu II memiliki 52 tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja kesehatan sebanyak 45 orang dan 7 orang tenaga kerja administrasi. Dari halaman resmi [jatengprov.go.id](http://jatengprov.go.id) dalam suatu artikel dijelaskan bahwa pada tahun 2020, kinerja pegawai Puskesmas Nusawungu II tidak bisa maksimal dibuktikan dengan tidak masuknya Puskesmas Nusawungu II ke dalam peringkat 9 Puskesmas terbaik di Kabupaten Cilacap di tahun tersebut. Peningkatan tersebut

dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap tahun 2020 pada saat pelaksanaan akreditasi Puskesmas untuk direalisasikannya program BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) Puskesmas di Kabupaten Cilacap. Dalam halaman resmi [jatengprov.go.id](http://jatengprov.go.id) dijelaskan juga bahwa akreditasi dilakukan untuk menjamin perbaikan mutu, peningkatan kinerja dan penerapan manajemen risiko secara berkesinambungan di Puskesmas. Dengan adanya akreditasi tersebut maka dapat diketahui Puskesmas yang kinerja, mutu, dan manajemen risikonya kurang maksimal. Menurut salah satu pegawai bagian administrasi di Puskesmas Nusawungu II, kurang maksimalnya kinerja para pegawai di instansi tempat ia bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor apa yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Penurunan kinerja di UPTD. Puskesmas Nusawungu II juga dapat dilihat dari data penilaian kinerja berikut:

Tabel 1.  
Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai di Puskesmas Nusawungu II

No	Aspek yang Dinilai	Nilai	
		2019	2020
1	Nilai Sikap	84	80
2	Orientasi Pekerjaan	82	77
3	Integritas	81	81
4	Komitmen	79	78
5	Disiplin	81	76
6	Kerjasama	81	77
Jumlah		489	469
Rata-Rata		81,5	78,16

(Sumber: Laporan Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Fungsional UPTD. Puskesmas Nusawungu II)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang sudah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kompetensi, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja sebagai variabel dengan mengambil judul sebagai berikut:

**“PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA,  
BUDAYA KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DIPUSKESMAS NUSAWUNGU II”**

**B. Perumusan Masalah**

Sartika (2015), Natasha (2016), Tanjung dan Rosmaini (2019), Marta dan Ratna (2019), Saban, Basalamah, Gani, dan Rahman (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dapat diartikan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan pekerjaannya, maka kinerjanya akan semakin baik. Sedangkan Tambingam, dkk. (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indrawati (2013), Platis, dkk (2014), Mustika (2016), Wong, dkk (2019), Omar, Rafie, dan Selo (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian lain, Kristine (2017) menunjukkan hasil penelitian yang berbeda dengan yang lain yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Arianto (2013), Indraputra dan Sutrisna (2013), Sawaki dan Sabarofek (2017), Risky, dkk. (2019), Saban, dkk. (2020), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Hidayat (2017) menyebutkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Sembada (2012), Paramitadewi (2017), Rolos, dkk. (2018), Lukito dan Alriani (2018), Wahyuni dan Irfani (2019) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan Nabawi (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Nusawungu II, maka berdasarkan uraian masalah penelitian di atas rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Nusawungu II?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Nusawungu II?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Nusawungu II?
4. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Nusawungu II?

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada masalah kompetensi, kepuasan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Nusawungu II. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari tahun 2022.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
- b. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- c. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- d. Untuk menganalisis pengaruh negatif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi peneliti: Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat melatih peneliti

untuk berpikir kritis mengenai suatu masalah dan cara penyelesaiannya. Hasil penelitian ini juga sebagai awal dari peneliti untuk mengimplementasikan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan.

- b. Bagi instansi: Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi UPTD. Puskesmas Nusawungu II dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kompetensi, kepuasan kerja, budaya kerja, beban kerja, serta kinerja pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya: Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat sedikit berkontribusi ke dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan teori sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai.