

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era modernisasi pelayanan publik, sektor kesehatan merupakan salah satu bidang yang sangat menuntut profesionalitas dan kualitas pelayanan yang tinggi. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan tingkat dasar memiliki peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, Puskesmas sering dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas pelayanan yang diberikan. Situasi ini menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan pelayanan kesehatan, karena kualitas layanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan dan loyalitas tenaga kesehatan. Rendahnya kepuasan tenaga kesehatan berdampak pada menurunnya semangat pelayanan, kedisiplinan, dan empati terhadap pasien, sehingga menurunkan mutu pelayanan di BLUD Puskesmas Teluk Pandan.

Sebagai lembaga pelayanan publik, Puskesmas tidak hanya berperan memberikan pelayanan medis, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial untuk memastikan bahwa masyarakat memperoleh pelayanan kesehatan yang merata, cepat, dan bermutu. Tenaga kesehatan sering menghadapi beban kerja tinggi, keterbatasan fasilitas, dan tuntutan kerja kompleks yang dapat menimbulkan tekanan serta menurunkan stabilitas

kerja. Selain itu, sebagai Puskesmas berstatus BLUD, Teluk Pandan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih mandiri dan profesional. Status BLUD memberikan fleksibilitas dalam pengaturan anggaran, sistem remunerasi, serta pengembangan kompetensi tenaga kesehatan, sehingga keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada komitmen dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas. Fenomena tingginya tuntutan pelayanan, beban kerja yang tidak selalu seimbang dengan penghargaan yang diterima, serta adanya perbedaan status kepegawaian antara karyawan tetap dan kontrak dapat memengaruhi persepsi keadilan dan loyalitas pegawai. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan semangat pelayanan jika tidak dikelola dengan baik, sehingga penting bagi manajemen untuk memastikan praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan mampu mendorong keterikatan, kenyamanan, dan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Robbins & Judge (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasional. Sementara itu, Armstrong dan Taylor (2014) menekankan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga kompensasi berperan strategis dalam membangun loyalitas dan keterikatan karyawan. Selain itu, Allen dan Mayer (1990) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah dorongan psikologis yang mendorong

individu untuk bertahan dan berkontribusi bagi organisasinya. Oleh karena itu, menarik untuk dikaji lebih lanjut bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasional tenaga kesehatan di BLUD Puskesmas Teluk Pandan.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi dan berperan sebagai aset utama yang harus dikelola secara efektif agar dapat berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Rani (2017) mengungkapkan bahwasanya kualitas sumber daya manusia yang unggul jadi sebuah elemen penting untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi mereka. Hal ini berhubungan erat dengan penerapan praktik Manajemen sumber daya manusia yang baik. Handoko (2016) menjelaskan bahwasanya praktik Manajemen sumber daya manusia ialah proses yang melibatkan penerapan perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, penggerakan, dan pengelolaan tenaga kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi. Menurut Madiistriyatno & Tunnufus (2024) praktik Manajemen sumber daya manusia mampu menciptakan hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawannya mengenai percayaan dan tugas bersama. Muktamar et al., (2024) menyatakan bahwasanya fokus yang diberikan pada sumber daya manusia guna menaikkan praktik manajemen serta kinerja didasarkan pada pandangan bahwasanya karyawan ialah aset penting bagi organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kualitas

sumber daya manusia tersebut.

Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi organisasi serta meningkatkan fleksibilitas dan kompetensi karyawan. Salah satu praktik Manajemen sumber daya manusia menerapkan kebijakan dalam proses perekrutan, seleksi, pelatihan karyawan terampil. Pangemanan et al., (2017) menjabarkan bahwasanya perasaan positif yang muncul terkait pekerjaan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja seseorang. Individu yang punya level kepuasan kerja yang tinggi cenderung merasakan emosi positif atas kerjanya, sementara mereka yang punya level kepuasan kerja yang rendah cenderung merasakan emosi negatif.

Kepuasan kerja penting untuk mencegah perilaku negatif seperti *turnover*, rendahnya tanggung jawab, dan penurunan kinerja, serta menjadi faktor penentu kesuksesan organisasi. Azaliney et al., (2021) menjabarkan bahwasanya kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dimiliki terhadap pekerjaan yang dijalani. Adanya level kepuasan kerja yang tinggi, seseorang cenderung merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ketika karyawan di sebuah perusahaan mencerminkan rasa ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka, hal ini dapat berakibat negatif dan merugikan perusahaan. Salah satu dampak yang nyata dan langsung dirasakan ialah penurunan moral kerja serta terganggunya layanan atau aktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

Menurut Nahita & Saragih (2021) perasaan puas terhadap proses

dan hasil kerja yang diterima oleh pegawai dapat meningkatkan komitmen mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bilamana seorang karyawan merasa tidak mendapatkan beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan tugasnya, kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya. Sebagai konsekuensi dari situasi tersebut, semangat dan komitmen terhadap hasil kerja, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas, akan terpengaruh secara perlahan.

Dalam memastikan keberhasilan sesuai dengan tujuan perusahaan, komitmen dalam menjalankan tugas ialah kunci utama. Komitmen ini dapat dicapai melalui kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang dilakukan. Kinerja karyawan meningkat ketika mereka merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan ini mendorong motivasi dan produktivitas, menciptakan suasana positif di tempat kerja. Faktor seperti pengakuan atas pencapaian dan peluang pengembangan diri berkontribusi pada kepuasan.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di BLUD Puskesmas Teluk Pandan. Responden yang terlibat adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan masa kerja minimal satu tahun. Kriteria tersebut digunakan karena setelah satu tahun bekerja, individu dinilai telah melewati masa adaptasi dan menunjukkan perilaku serta sikap kerja yang lebih stabil. Selain itu, mayoritas tenaga kerja di Puskesmas berstatus kontrak, namun memperoleh jaminan perpanjangan

kontrak secara berkelanjutan. Meskipun secara administratif bukan pegawai tetap, secara psikologis dan fungsional mereka memiliki kesinambungan pekerjaan dan kontribusi pelayanan yang setara.

Di sisi lain, karyawan tetap memiliki ikatan kerja jangka panjang yang secara teoritis menumbuhkan rasa aman, loyalitas, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Melibatkan kedua status kepegawaian memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika komitmen pegawai, mengingat adanya perbedaan persepsi terhadap keadilan imbalan, peluang karier, dan kepastian hubungan kerja. Dengan demikian, pemilihan responden tersebut diharapkan menghasilkan temuan yang representatif terhadap kondisi SDM di BLUD Puskesmas Teluk Pandan serta mendukung keakuratan analisis dalam mengidentifikasi pengaruh praktik MSDM dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di lingkungan pelayanan kesehatan dasar.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena latar belakangnya, perumusan masalah pada kajian ini diantaranya:

- a) Apakah praktik Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada BLUD Puskesmas Teluk Pandan ?
- b) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada BLUD Puskesmas Teluk Pandan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

- a) Untuk mengetahui pengaruh praktik Manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen organisasional pada BLUD Puskesmas Teluk Pandan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional pada BLUD Puskesmas Teluk Pandan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Secara praktis, Penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam sektor kesehatan, terutama bagi BLUD Puskesmas Teluk Pandan. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan internal yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja, pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja, serta penguatan komitmen organisasi di kalangan karyawan.

Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor tersebut, manajemen Puskesmas dapat menyusun strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Pada tataran yang lebih luas, penelitian ini juga bermanfaat bagi pemerintah daerah dan Dinas Kesehatan Kutai

Timur sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan. Manfaat ini pada akhirnya akan berdampak positif bagi masyarakat, karena peningkatan kinerja karyawan Puskesmas akan tercermin dalam kualitas layanan kesehatan yang lebih baik, cepat, dan merata. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada ranah akademik, tetapi juga memberikan implikasi nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kesehatan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Selama ini, teori-teori manajemen sumber daya manusia banyak diaplikasikan di sektor swasta maupun pendidikan, sementara penerapan dalam konteks layanan kesehatan dasar masih relatif jarang dikaji. Dengan adanya penelitian ini, Puskesmas dapat memperoleh dasar ilmiah untuk memahami pola perilaku karyawan dalam kerangka teori yang sudah teruji, sekaligus memperkuat argumentasi bahwa peningkatan kualitas pelayanan publik tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan organisasional. Dengan kata lain, penelitian ini dapat memperluas penerapan teori perilaku organisasi dalam konteks

Puskesmas sebagai lembaga layanan publik di bidang kesehatan.

- b. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis berupa kesempatan untuk menguji, membandingkan, dan mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan praktik sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

1.5 Batasan Masalah

Agar Penelitian ini menjadi lebih fokus dan spesifik, penulis menyusun beberapa batasan sebagai berikut :

1. Praktik Sumber Daya Manusia

Menurut Elrehail et al., (2019) menyatakan manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai serangkaian praktik yang koheren dan konsisten secara internal yang bertujuan untuk memperkuat dan meningkatkan kompetensi, motivasi, serta komitmen karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Praktik manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai metode untuk mendorong kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Mohamed et al., 2019). Devananda & Onahring (2019) menyatakan kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai orientasi afektif seseorang terhadap peran pekerjaan yang sedang dijalannya, dan hal ini berkaitan dengan perilaku individu tersebut di tempat kerja.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat dianggap sebagai kesediaan karyawan untuk berkomitmen membantu organisasi mencapai tujuannya. Devananda & Onahring (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam proposal penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai struktur dan alur dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini penulis menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, mafaat penelitian, hipotesis dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III Metodologi

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, dan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda uji F dan uji T serta diakhiri dengan pembahasan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.