

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, perusahaan didorong untuk menghadirkan inovasi dan performa terbaik untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut. Hal tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja pada pegawai di perusahaan tersebut. Jika kinerja pegawai baik yang hasilnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan dan salah satu kunci sukses untuk memenangkan persaingan adalah kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk itu, perusahaan akan dituntut untuk dapat lebih selektif dalam memilih SDM yang mampu menunjukkan kinerja yang baik (Suhendar et al., 2020).

Kualitas sumber daya manusia terkait dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang dan memiliki potensi mempengaruhi kinerja (Benardin, 2023). Kompetensi yang dimiliki setiap aparatur berbeda-beda, dengan begitu keberhasilan dalam suatu organisasi akan bergantung pada kinerja setiap individu aparatur (Rizki, 2022). Oleh karena itu, penting untuk adanya manajemen terhadap manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran sentral dalam mengembangkan kelangsungan hidup perusahaan, meningkatkan efektivitas, dan daya saingnya. Perusahaan harus mampu meningkatkan nilai tambah bagi pegawai dengan memanfaatkan aset yang tidak berwujud, seperti modal manusia, sosial, dan intelektual (Hakim & Saragih, 2019). Salah satu alat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Kinerja salah satu perhatian utama bagi lembaga mana pun. Penilaian kinerja yaitu sistem formal yang digunakan mengidentifikasi juga selanjutnya mengevaluasi pekerjaan juga tanggung jawab pegawai, baik secara tim maupun individu (Syarief et al., 2022). Kinerja ialah hasil dari individu. Oleh karena itu, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Faktor lingkungan kerja, adalah kondisi-konsisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (Gedung, Tempat bekerja, fasilitas kerja sirkulasi udara, dan pencahayaan) lingkungan kerna non-fisik (hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar pegawai, pemberian penghargaan, perlakuan yang adil dan objektif, dan adanya rasa aman) (Ahmad et al., 2022). Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua pegawai sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai serta kinerja seluruh organisasi (Sugiarti, 2020).

Faktor kepuasan kerja, sangatlah penting artinya bagi pegawai dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari pegawai, apakah pegawai tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya ketidak puasan kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan ketidak senangan, dan bekerja tidak semangat. jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja pegawai (Bhastary, 2024). Kepuasan yang dirasakan pegawai dapat menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan yang mendorong pegawai untuk memiliki komitmen, sehingga pegawai akan memberikan kontribusi yang maksimal (Atmaja, 2022). Hal tersebut dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor loyalitas pada diri pegawai sebagai situasi yang memperjelas bila ada keterkaitan antara pekerja dengan perusahaan yang berimplikasi ke keputusan seseorang untuk bertahan atau pergi dari organisasi. Loyalitas dapat dikaitkan komitmen psikologis seorang pegawai terhadap organisai tempat pegawai tersebut bekerja. Menurut Onsardi (2018) loyalitas syarat yang membatasi antara pegawai dan organisasinya, karena ketergantungan bukan hanya loyalitas yang terlihat dari banyaknya waktu atau masa kerja pegawai tersebut telah mengabdikan atau bekerja dalam suatu organisasi, tetapi juga dapat diketahui apa saja yang menjadi pertimbangan pegawai, ide dan kinerja sepenuhnya berkomitmen untuk organisasi tempatnya bertugas. Loyalitas kerja adalah keteguhan hati yang tercermin dari kesiapan pegawai-pegawai untuk menjaga persekutuan di dalam dan di luar pekerjaan dari pengaruh orang luar yang tidak dapat dipercaya (Malayu, 2019).

Berdasarkan data agregat jenis dan jumlah tenaga kesehatann di UPTD Puskesmas Parigi Tahun 2024, seperti tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kesehatann di UPTD Puskesmas Parigi Tahun 2024

Jenis	2022	2023	2024
PNS	53	52	51
PPPK	-	-	8
PTT	3	3	2
NON PNS	53	52	47
JUMLAH	109	107	108

Sumber: UPTD Puskesmas Parigi (2024)

Berdasarkan tabel diatas tersebut, jumlah di UPTD Puskesmas Kecamatan Parigi pada tahun 2024, terdapat 108

Tenaga Kesehatan (ASN = 59 Orang, PTT = 2 orang dan Non ASN = 47 orang. UPTD Puskesmas Kecamatan Parigi pada tahun 2023, terdapat 107 Tenaga Kesehatan (ASN = 52 Orang, PTT = 3 orang dan Non ASN = 52 orang. Sedangkan UPTD Puskesmas Kecamatan Parigi pada tahun 2022, terdapat 109 Tenaga Kesehatan (ASN = 53 Orang, PTT = 3 orang dan Non ASN = 53 orang.

Oleh karena itu, kinerja yang baik mencakup kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan target yang sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang mendukung, dan standar kerja yang jelas (Agustin, 2021). Kinerja pegawai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi (Mathis & Jackson, 2020). Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas tersebut, maka judul dalam makalah ini adalah “Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Melalui Loyalitas Pada Pegawai Puskesmas Parigi Kabupaten Pangandaran Periode 2024”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas tersebut, identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kondisi fisik pada lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan tenaga kesehatan
2. Relasi kerja dengan atasan dan rekan sejawat menunjukkan variasi kualitas interaksi yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.
3. Tingkat loyalitas kerja belum merata di antara tenaga kesehatan, yang tercermin dari perbedaan dalam pengabdian terhadap tugas dan institusi.
4. Efektivitas pelaksanaan tugas masih menjadi tantangan, terutama di tengah beban kerja yang tinggi dan pencapaian target pelayanan yang belum optimal, yang berdampak terhadap kinerja kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas tersebut, maka batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)
2. Variabel dependen dalam penelitian ini terdiri dari Kinerja Kerja (Y)
3. Variabel mediasi dalam penelitian ini terdiri dari Loyalitas Kerja (M)
4. Objek dalam penelitian ini seluruh pegawai UPTD Puskesmas Parigi Kabupaten Pangandaran pada tahun 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja?
5. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah loyalitas kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja?
7. Apakah loyalitas kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas.
5. Menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja.
6. Menganalisis peran mediasi loyalitas terhadap hubungan lingkungan kerja dan kinerja.
7. Menganalisis peran mediasi loyalitas terhadap hubungan kepuasan kerja dan kinerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua manfaat teoritis dan praktis antara lain sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan bukti empiris mengenai hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja melalui loyalitas pada pegawai Puskesmas Parigi Kabupaten Pangandaran periode 2024
2. Menjadi bahan masukan bagi pihak pengambil keputusan mengenai hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja melalui loyalitas pada pegawai Puskesmas Parigi Kabupaten Pangandaran periode

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Manfaat yang diperoleh sekolah dalam penelitian ini yaitu hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan untuk lebih mengembangkan mengenai hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja melalui loyalitas pada pegawai Puskesmas Parigi Kabupaten Pangandaran periode 2024.

2. Bagi Puskesmas Parigi

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu untuk bertambahnya pengetahuan tentang hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja melalui loyalitas pada pegawai Puskesmas Parigi Kabupaten Pangandaran periode 2024.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk memberikan masukan kepada penelitian selanjutnya pentingnya hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja melalui loyalitas pada pegawai Puskesmas Parigi Kabupaten Pangandaran periode 2024.