BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah menetapkan lima prioritas nasional dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) tahun 2020, yaitu pembangunan nasional dan pengentasan kemiskinan; infrastruktur dan pemerataan wilayah; nilai tambah sektor riil dan industrialisasi serta memperluas kesempatan kerja; ketahanan pangan, air, energi, dan lingkungan hidup; serta stabilitas pertahanan dan keamanan. Kunci untuk merealisasikan lima prioritas tersebut adalah dengan membentuk ekosistem yang memiliki sumber daya manusia (SDM) berkualitas, berdaya saing, terdidik, dan berkarakter.Rencana Kerja Pemerintahtahun 2020 sebagai tahun pertama pelaksanaan RPJMN 2020-2045 mengangkat tema peningkatan SDM untuk dorong pertumbuhan berkualitas.

Peningkatan SDM merupakan salah satu upaya pemerintah Indonesia hingga saat ini dalam menangani kualitas sumber daya manusia yang masih rendah. Jumlah SDM yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien maka bermanfaat mendorong laju pertumbuhan pembangunan nasional. Sumber daya manusia yang jumlahnya besar dan berkualitas diperlukan untuk pembangunan urusan pelayanan dasar. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal, bahwa ada 6 urusan wajib pelayanan dasar yang harus dipenuhi yaitu bidang pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan tata ruang, perumahan dan permukiman, ketentraman ketertiban dan perlindungan sosial masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2014:9),kinerja sumber daya manusia atau prestasi kerja adalah hasil karya atau kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan. Kemampuan sumber daya manusia masih rendah dapat dilihat dari kemampuan intelektual maupun ketrampilan teknis yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia bisa diraih dengan meningkatkan pembelajaran organisasi yang berkelanjutan.

Brahmasari (2012), kualitas SDM tersebut ditentukan dengan keberhasilan mengelola sumber daya manusia, dengan cara menyatukan persepsi dan cara pandang antara karyawan dan pimpinan dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan melalui pembentukan mental kerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pimpinan kepada bawahannya.

Menurut Tatiek (2014), untuk tercapainya peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas, profesional dan berintegritas maka budaya organisasi mempunyai peran penting untuk mewujudkan misi, visi dan tujuan organisasi tersebut. Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi, dimana budaya organisasi pada masing-masing organisasi berbeda-beda, setiap organisasi mempunyai sifat kepribadian yang khas dan spesifik.

Robbins (2011) menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan anggota organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi merupakan suatu sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Armanu (2005) menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi

berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Budaya organisasi mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja, dimana peningkatan kinerja akan mendorong kepuasan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan umpan balik yang baik terhadap perilaku, yang refleksinya untuk menaikkan produktifitas pada organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Soedjono (2012) menyebutkan bahwa pemberian penghargaan (reward) dan pengakuan atas prestasi kerja oleh pimpinan mendorong karyawan berusaha terus untuk meningkatkan kinerja sehingga karyawan dapat merasa puas. Kepuasan yang tinggi juga merupakan salah satu indikator efektifitas manajemen, berartibudaya organisasi telah dikelola dengan baik. Brahmasari (2012) menyatakan bahwa untuk menciptakan kepuasan adalah tidak mudah, karena kepuasan dapat tercipta jika variabel yang mempengaruhi antara lain kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diakomodasi dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi.

Wahyudin (2011) menyebutkan bahwa kepemimpinan mempunyai andil yang cukup besar terhadap kinerja suatu organisasi, karena seorang pemimpin diharapkan menjadi figur yang mampu mengarahkan dan menggerakkan karyawannya untuk bekerja secara profesional dengan etos kerja dan semangat kerja yang tinggi, sikap mental dan kepribadian yang terpuji serta tanggap terhadap situasi dan kondisi yang terus berkembang secara dinamis sehingga mampu mengambil keputusan yang tepat dan bernmanfaat untuk kemajuan organisasi. Secara situasional pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat untuk dapat mempengaruhi orang lain.Robbins (2011) menyebutkan bahwa penerapan gaya kepimimpinan tergantung pada satu kondisi atau situasi tertentu. Sehingga seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan kepekaan dalam menganalisis situasi dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Hal ini

menunjukkan bahwa seorang pemimpin akan memiliki gaya masing-masing dalam menjalankan roda organisasinya, termasuk organisasi pelayanan kesehatan. Mila (2009) menjelaskan bahwa seorang pimpinan merupakan penggerak bawahannya agar mau bekerja sesuai dengan filosofi, visi dan misi yang ada pada organisasinya sehingga kinerja perawat dapat meningkat. Oleh karena itu diperlukan kemampuan kepemimpinan yang tinggi dari kepala sehingga dapat mempengaruhi perawat yang berada dibawah tanggung jawabnya.

Di samping faktor budaya organisasi dan kepemimpinan, faktor lain mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja, merupakan bagian penting dalam suatu organisasi, dimana kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap peran karyawan dalam bekerja. Nur Laeli (2009) menyebutkan bahwa karyawan yang puas dalam bekerja karena harapan terpenuhi, yaitu selisih antara ganjaran yang diterima lebih tinggi dengan banyaknya yang mereka yakini dari seharusnya yang mereka terima akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Koesmono (2005) menyebutkan bahwa pada dasarnya karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaanya pada organisasi apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diinginkan.

Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) merupakan salah satu bentuk upaya kesehatan bersumber daya masyarakat, yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat. Kegiatan-kegiatan pengembangan di Posyandu tidak hanya pada kegiatan Kesehatan Ibu dan Anak, Gizi, KBtetapi berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat misalnya bina keluarga balita, pendidikan anak usia dini, ekonomi keluarga, koperasi, keagamaan, penyuluhan pengendalian penyakit-penyakit menular, perilaku hidup bersih dan sehat, pertanian dan lain-lainnya serta Pos Pelayanan Terpadu Lanjut Usia (Posyandu Lansia).

Pos Pelayanan Terpadu Lanjut Usia (Posyandu Lansia) adalah pos pelayanan terpadu untuk masyarakat usia lanjut di suatu wilayah tertentu yang sudah disepakati, yang digerakkan oleh

masyarakat dimana mereka bisa mendapatkan pelayanan kesehatan. Menurut Kementerian Kesehatan RI, Posyandu lansia merupakan pengembangan dari kebijakan pemerintah melalui pelayanan kesehatan bagi lansia yang penyelenggaraannya melalui program Puskesmas dengan melibatkan peran serta para lansia, keluarga, tokoh masyarakat dan organisasi sosial dalam penyelenggaraannya. Posyandu lansia merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang berada di desa-desa yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat khususnya bagi warga yang sudah berusia lanjut. Posyandu lansia adalah wahana pelayanan bagi kaum usia lanjut yang dilakukan dari, oleh, dan untuk kaum usia yang menitikberatkan pada pelayanan promotif dan preventif tanpa mengabaikan upaya kuratif dan rehabilitatif. Posyandu lansia merupakan upaya kesehatan lansia yang mencakup kegiatan pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk mewujudkan masa tua yang bahagia dan berdayaguna. Oleh karena itu, Posyandu lansia dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang lanjut usia perlu didukung oleh SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi.

Posyandu Lansia sebagai organisasi pada institusi pelayanan kesehatan yang memiliki visi, misi serta tujuan mulia yang akan diwujudkan dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia. Kualitas pelayanan Posyandu Lansia dalam memberikan pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kinerja kader Posyandu sebagai tenaga pelaksana. Kinerja kader Posyandu Lansia yang baik merupakan cerminan kualitas pelayanan yang diberikan kepada kelompok lansia. Kinerja kader tersebut dapat dipengaruhi oleh sistem nilai bersama yang ada pada budaya organisasi dan kepemimpinan pengelola. Kepemimpinan yang baik akan mendorong timbulnya loyalitas pada organisasi, peningkatan motivasi serta produktifitas yang dapat berpengaruh terhadap laju pergerakan organisasi yang akhirnya akan

menghasilkan kinerja kader yang optimal sebagai penentu dalam mewujudkan kualitas pelayanan Posyandu Lansia.

Fenomena Posyandu Lansia di Desa Kebonsari yang terkait dengan budaya organisasi dan kepemimpinan dapat dilihat dari indikator kinerja pelayanan Posyandu yang dilaksanakan oleh petugas adalah cakupan pelayanan kesehatan pra lanjut usia, cakupan pelayanan kesehatan lanjut usia, dan cakupan pembinaan kelompok lansia. Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Posyandu Lansia oleh Kementerian Kesehatan, bahwa indikator keberhasilan Posyandu Lansia dan target yang diharapkan dapat tercapai adalah pelayanan medis berupa skrining kesehatan pada usia lanjut 30%, skrining kesehatan pada usia lanjut di pantiwreda 70%, Puskesmas melakukan konseling lansia 30%; sedangkan pelayanan non medis adalah Puskesmas membina usia lanjut 70%, desa mempunyai data usia lanjut 50%, kelompok usia lanjut melaksanakan senam usia lanjut 50%.

Berdasarkan Profil Kecamatan Dempet tahun 2018, Kecamatan Dempet merupakan satu dari 14 kecamatan di Kabupaten Demak yang memiliki 16 desa, 63 RW, dan 364 RT dengan jumlah penduduk sebanyak 53.609 orang terdiri atas laki-laki 27.098 orang dan perempuan 26.511 orang. Jumlah penduduk Kecamatan Dempet menurut kelompok umur terdiri atas kelompok umur 0-14 tahun sebanyak 13.788 orang, umur 15-65 tahun sebanyak: 36.684 orang, dan umur > 65 tahun sebanyak 3.137 orang. Dari jumlah penduduk di Kecamatan Dempet berumur > 65 tahun tergolong kelompok lanjut usia sebanyak 3.137 orang adalah 5,58%.

Jumlah Posyandu Lansia di Kecamatan Dempet hingga tahun 2018 sebanyak 63 Posyandu Lansia yang berada di 14 desa. Pelayanan Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet pada tahun 2018 telah mengalami perkembangan yang meningkat setiap bulan. Perkembangan cakupan pelayanan Posyandu Lansia tahun 2018 tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Perkembangan cakupan pelayanan Posyandu Lansia di Kecamatan Dempet tahun 2018

Bulan	Cakupan Pelayanan (%)	
	Laki-laki	Perempuan
Januari	8,52	0,83
Pebruari	16,28	16,67
Maret	25,58	23,26
April	33.33	33,33
Mei	41,86	41,67
Juni	50,39	50,00
Juli	58,91	57,50
Agustus	67,44	66,67
September	75,19	0,75
Oktober	87,21	83,33
Nopember	91,47	91,67
Desember	93,02	100,00

Sumber: Puskesmas Dempet, 2018

Berdasarkan tabel tersebut di atas diketahui bahwa cakupan pelayanan kesehatan di Posyandu Lansia di Kecamatan Dempet bagi umur lanjut usia tahun 2018, pada bulan Januari mencapai 8,52% untuk laki-laki dan 0,83% untuk perempuan. Selama satu tahun cakupan pelayanan kesehatan di Posyandu Lansia tersebut telah mengalami peningkatan setiap bulan, sehingga cakupan pelayanan kesehatan di Posyandu pada bulan Desember 2018 telah mencapai 93,02% untuk laki-laki dan 100% untuk perempuan.

Cakupan pelayanan kesehatan bagi umur lanjut usia di Posyandu Lansia di Kecamatan Dempet tahun 2018 yang mendekati 100% dan kategori sangat baik maka perlu dipertahankan kinerjanya. Kinerja yang sudah baik tersebut dijaga dan dipertahankan agar pada tahun berikutnya tidak mengalami penurunan cakupannya.

Berdasarkan data Profil Kecamatan Dempet, juga diketahui bahwa hasil capaian kinerja Posyandu Lansia yang sudah mencapai target tersebut tidak terlepas dari hambatan dan kendala yang diduga dapat menjadi faktor-faktor yang menyebabkan menurunya kinerja pelayanan Posyandu Lansia. Faktor-faktor tersebut adalah pengetahuan lansia, jarak rumah lansia dengan lokasi Posyandu Lansia, sarana dan prasarana Posyandu masih kurang memadai, informasi

tentang Posyandu Lansia masih kurang, ekonomi dan penghasilan keluarga, dukungan keluarga masih kurang, sikap dan perilaku lansia cenderung tertutup. Kelompok lansia dan keluarga tampak masih kurang tertarik terhadap pelayanan Posyandu Lansia sehingga masih enggan dan tidak mau berkunjung ke Posyandu Lansia.

Faktor SDM pengelola Posyandu Lansia merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terhadap kinerja pelayanan Posyandu Lansia tersebut. Berdasarkan data hasil survei awal penulis kepada 20 orang Lansia di Kecamatan Dempet pada tanggal 20-21 Mei 2019, diketahui bahwa ada sebanyak 16 orang (75%) yang menyatakan bahwa kegiatan Posyandu Lansia saat ini menyatakan kurang menarik sedangkan 4 (25%) orang menyatakan biasa saja. Pada waktu awal ada Posyandu Lansia di Kecamatan tersebut, sebanyak 18 orang (90%) menyatakan tertarik, sedangkan 2 orang (10%) menyatakan bisa saja. Ketika ditanyakan alasan Lansia tidak tertarik, sebanyak 18 orang (80%) menyatakan bahwa petugas Posyandu kurang aktif berkomunikasi dengan mereka. Mereka menyebutkan bahwa petugas Posyandu Lansia hanya menjalankan tugas rutinitas setiap jadwal pelayanan. Kondisi seperti itu menunjukkan ada penurunan ketertarikan kelompok lansia terhadap pelayanan Posyandu Lansia, dengan kata lain kelompok lansia merasa tidak puas terhadap pelayanan Posyandu tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka kinerja pelayanan kesehatan di Posyandu Lansia di Kecamatan Dempet sudah mencapai target yang ditetapkan, tetapi masih belum memberikan rasa kepuasan terhadap kelompok Lansia di Kecamatan tersebut. Sehingga kinerja kader atau petugas pelayanan Posyandu Lansia tersebut masih perlu ditingkatkan lagi. Diduga kepuasan umur lanjut usia selain disebabkan oleh kinerja kader Posyandu Lansia di Kecamatan Dempet juga karena budaya organisasi dan kepemimpinan di Posyandu Lansia tersebut.

1.2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang maka dapat disusun rumusan permasalahanpenelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet ?
- 3) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet ?
- 4) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet ?
- 5) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinanterhadap kinerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet ?
- 6) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet melalui kepuasan kerja?
- 7) Bagaima<mark>nakah pengar</mark>uh kep<mark>emi</mark>mpinan terhadap kinerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet melalui kepuasan kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Mengetahui peningkatan kinerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet melalui budaya organisasi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.3.2. Tujuan Khusus

- Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet;
- 2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet;
- 3) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet;
- 4) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet;
- 5) Menganalisis pengaruh kepemimpinanterhadap kinerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet;
- 6) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet melalui kepuasan kerja;
- 7) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Dempet melalui kepuasan kerja;

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.4.1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian bagi para peneliti selanjutnya, khususnya terhadap aspek-

aspek yang mempengaruhi kinerja kader Posyandu Lansia secara rinci yang belum dapat diungkapkan dalam penelitian ini.

1.4.2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Pemerintah Desa Kebonsari dan Puskesmas Dempet dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan kualitas pelayanan oleh kader Posyandu Lansia dan menyusun langkah perbaikan dan perubahan dalam meningkatkan kinerja kader Posyandu Lansia sehingga mampu memberikan rasa puas terhadap kelompok usia lanjut usia sebagai sasaran pelayanan

