

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kesehatan masyarakat merupakan aspek yang sangat vital dalam pembangunan suatu negara. Dalam konteks ini, Dinas Kesehatan memegang peran kunci sebagai lembaga penyelenggara pelayanan kesehatan dan pengelola kebijakan kesehatan di tingkat daerah. Kinerja Dinas Kesehatan sangat penting untuk menjamin terselenggaranya sistem kesehatan yang efektif, efisien, dan merata bagi seluruh masyarakat.

Beberapa faktor mendasar mendukung urgensi penelitian ini. Pertama, perubahan dinamika masyarakat yang diiringi dengan perkembangan penyakit, pola hidup, dan tuntutan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang berkualitas. Kondisi ini menuntut Dinas Kesehatan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan kesehatan masyarakat.

Kedua, era globalisasi dan kemajuan teknologi membawa tantangan baru dalam pengelolaan informasi kesehatan, pemantauan penyakit, dan implementasi kebijakan kesehatan. Dalam konteks ini, kinerja Dinas Kesehatan tidak hanya diukur dari aspek pelayanan langsung kepada masyarakat, tetapi juga dalam kemampuan mengelola data, menerapkan teknologi, dan merumuskan kebijakan yang relevan.

Selain itu, isu-isu kesehatan bersifat lintas sektoral, memerlukan koordinasi dan kolaborasi antarinstansi. Dalam hal ini, peran Dinas Kesehatan dalam membangun jejaring dan kerjasama dengan berbagai pihak menjadi sangat krusial. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan kesehatan yang kompleks ini memerlukan kinerja optimal dari seluruh pegawai Dinas Kesehatan.

Faktor internal organisasi juga turut mempengaruhi kinerja Dinas Kesehatan. Ketersediaan sumber daya, manajemen SDM, sistem evaluasi kinerja, dan budaya organisasi adalah aspek-aspek yang perlu diperhatikan. Penelitian ini diarahkan untuk memahami dinamika faktor-faktor tersebut dan bagaimana pengelolaannya dapat mendukung peningkatan kinerja Dinas Kesehatan secara menyeluruh.

Dengan demikian, penelitian tentang kinerja Dinas Kesehatan bukan hanya membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan, tetapi juga merespons perubahan lingkungan yang semakin dinamis dan kompleks. Keberhasilan Dinas Kesehatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan berdampak positif pada kualitas hidup masyarakat dan mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan dalam sektor kesehatan.

Dinas Kesehatan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Latar belakang penelitian dapat dimulai dengan menekankan pentingnya kinerja optimal pegawai dalam menjalankan fungsi dan tugas mereka untuk memastikan pelayanan

kesehatan yang berkualitas. Lingkungan kerja dinas kesehatan mungkin mengalami perubahan yang signifikan, seperti perkembangan teknologi, kebijakan kesehatan baru, atau perubahan demografi masyarakat. Hal ini dapat mempengaruhi cara pegawai menjalankan tugas-tugas mereka, dan latar belakang penelitian dapat merinci bagaimana pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset kunci dalam organisasi, termasuk Dinas Kesehatan. Penelitian dapat memfokuskan pada bagaimana kinerja pegawai berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Adanya kebutuhan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja pegawai sebagai bagian dari manajemen organisasi. Penelitian dapat menyoroti metode-metode pengukuran kinerja yang relevan dan mengapa perlu dilakukan evaluasi secara rutin.

Sementara itu, perhatian terhadap kinerja Dinas Kesehatan juga relevan dalam kerangka pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) di bidang kesehatan. SDGs menetapkan target global untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman bagaimana Dinas Kesehatan dapat berperan secara optimal dalam mencapai tujuan SDGs yang terkait dengan kesehatan.

Dalam konteks ini, evaluasi kinerja Dinas Kesehatan bukan hanya sebagai bentuk akuntabilitas terhadap pemerintah daerah, tetapi juga

sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas lembaga dalam merespons perubahan tuntutan masyarakat dan global. Pemahaman mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Dinas Kesehatan akan memberikan dasar yang kuat untuk perumusan kebijakan, perbaikan sistem, dan pengembangan strategi yang lebih efektif.

Keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan juga menjadi fokus penelitian ini. Dalam mewujudkan prinsip-partisipatif, Dinas Kesehatan perlu memahami dan merespons kebutuhan serta harapan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu mendekatkan gap antara pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh Dinas Kesehatan dengan harapan masyarakat, meningkatkan kepercayaan masyarakat, dan pada gilirannya, meningkatkan penerimaan dan keberlanjutan program kesehatan.

Terakhir, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur akademis terkait manajemen kinerja dalam konteks sektor kesehatan, khususnya pada tingkat daerah. Hasil penelitian dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dan memberikan panduan bagi praktisi dan pengambil kebijakan dalam memperbaiki kinerja Dinas Kesehatan sebagai bagian integral dari sistem kesehatan nasional.

Dengan merinci latar belakang ini, penelitian tentang kinerja Dinas Kesehatan dapat memberikan pandangan holistik terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, baik dari segi internal organisasi maupun dalam konteks perubahan eksternal yang terus-menerus. Dengan pemahaman yang

lebih mendalam terkait dengan dinamika tersebut, diharapkan dapat muncul solusi dan rekomendasi yang lebih terarah untuk peningkatan kinerja Dinas Kesehatan secara keseluruhan.

Penelitian Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational behavior and human performance*. Warr, P. (1994). *A conceptual framework for the study of work and mental health. Work & Stress*, menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi rumah sakit berdampak kepada tingginya semangat pasien untuk melakukan pengobatan. Rifkin, S. B. (2014) *Examining the links between community participation and health outcomes: A review of the literature. Health Policy and Planning*, dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa fenomena kesehatan menjadi prioritas utama.

Marsinah et al (2022) meneliti tentang kinerja pegawai dinas kesehatan, dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun kompetensi berpengaruh negatif. Anisya et al (2021) meneliti tentang motivasi kinerja pegawai dengan dimediasi budaya organisasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi berdampak positif bagi kinerja pegawai, namun budaya organisasi tidak mampu memediasi hubungan motivasi dan kinerja pegawai.

Chandra et al (2020) meneliti tentang kinerja dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja meningkat karena peran budaya organisasi.

Nabilah et al (2023) dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja. Saleem et al (2023) dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja.

Himma, Mahmudatul (2019) berpendapat dari hasil penelitian bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh pengawasan, kesadaran peluang, minat pada pekerja, memiliki pengaruh signifikan, sedangkan pengaruh keadilan dalam karir, dan kepuasan karir tidak menunjukkan nilai signifikan. Sarawanan & Kavitha (2020) meneliti tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh pengembangan karir, namun hasil penelitian menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai.

Chi Hsieh & Chih Chang (2020) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh bagi kinerja dan kompetensi. Sellar (2022) menelitian pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompetensi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja meningkat karena peran pengembangan karir dan faktor kompetensi pegawai.

Roswaty & Ulum (2023) meneliti tentang kinerja karyawan dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja karyawan meningkat karena peran pengembangan karir yang baik serta peran kompetensi.

Hasil penelitian terdahulu yang masih berbeda-beda menuntun peneliti untuk meneliti kembali kinerja yang dimediasi pengembangan karir, sedangkan budaya organisasi dan kompetensi sebagai independen variabel.

Hal ini sesuai dengan rujukan dari penelitian Rosway & Ulum (2023); Nabilah et al (2023) dan Hui-Chin Chu & Mei-Chi Hsieh (2020) bahwa terdapat faktor lain pada kinerja sehingga layak untuk diteliti ulang.

Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang merupakan instansi dibawah pemerintah Kabupaten Rembang yang aktifitasnya adalah membantu pemerintah Kabupaten Rembang. Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 57 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang, bahwa Dinas Kesehatan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan dan tugas pembantuan di bidang kesehatan yang diberikan kepada daerah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Dinas Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesehatan;
- b. Pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang kesehatan;
- c. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kesehatan;
- d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang kesehatan;
- e. Pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas;
- f. Pengoordinasian penyelenggaraan tugas uobk dan rumah sakit swasta;
- g. Pengendalian penyelenggaraan tugas uptd dan uobf; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati.

Kondisi yang terjadi saat ini merupakan kondisi yang dibangun oleh

Pemerintah Kabupaten adalah untuk mencapai masyarakat di Kabupaten Rembang yang mengacu pada visi misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Rembang yaitu” REMBANG GEMILANG 2026”.

Untuk jumlah pegawai yang berada di lingkungan instansi Dinas Kesehatan Kabupaten rembang mulai tahun 2021 sampai 2023 ini mengalami peningkatan. Pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 3445. Tahun 2022 sebanyak 3837 pegawai. Untuk tahun 2023 ini sebanyak 3974 pegawai terdiri dari PNS 1940 yg terdiri laki laki berjumlah 489 perempuan 1451 sedangkan non PNS laki laki berjumlah 862 perempuan 1172 orang

Untuk jenjang kenaikan pangkat struktural di dinas Kesehatan kabupaten rembang golongan 4B sebanyak 17 (tata usaha), golongan 4A sebanyak 32 (kepala puskesmas,kasi), golongan 3B sebanyak 6 (kabid dkk 3, kabid rsud 3), golongan 3A sebanyak 2 (sekdin dkk, kepala RSUD), golongan 2 sebanyak 1 orang (kepala dinas Kesehatan).

Dari fenomena yang disajikan pada latar belakang peneliti dan *gap* riset penelitian maka penelitian ini mengambil judul Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang yang dimediasi Pengembangan Karir dengan dukungan Budaya Organisasi dan Kompetensi. Berdasarkan data dari Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan kabupaten Rembang pada tahun 2021 sampai 2023 terdapat pegawai yang mengalami kenaikan pangkat. Dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Daftar Kenaikan Pangkat tahun 2021 sampai 2023**

Tahun	Kenaikan pangkat							Total
	2d ke 3a	3a ke 3b	3b ke 3c	3c ke 3d	3d ke 4a	4a ke 4b	4b ke 4c	
2021	10	7	33	12	9	10	4	85
2022	16	14	64	22	10	12	2	140
2023	27	24	82	20	12	15	6	168

Sumber: Data Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang

Berdasarkan data dari Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang didapatkan data mengenai tingkat kehadiran pegawai pada tahun 2021- 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Daftar Pegawai tahun 2021 sampai 2023**

Tahun	Jumlah pegawai	Tidak masuk tanpa izin	Izin tidak masuk kerja	Telat masuk kerja	Full masuk kerja (hari kerja)
2021	3445	52 (1,5 %)	1200 (24,83 %)	315 (9,14 %)	2193 (63,65 %)
2022	3837	38 (0,99 %)	800 (20,85 %)	285 (7,42 %)	2999 (78,16 %)
2023	3974	15 (0,03 %)	627 (15,77 %)	158 (3,96 %)	3310 (83,29 %)

Sumber : Data Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang

Dari fenomena yang disajikan pada latar belakang peneliti dan gap riset penelitian maka penelitian ini mengambil judul Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang yang dimediasi Pengembangan Karir dengan dukungan Budaya Organisasi dan Kompetensi.

## 1.2. Rumusan Masalah

Kinerja pegawai Dinas Kesehatan sangat penting untuk mencapai tujuan dan fungsi dari lembaga tersebut, yang umumnya berfokus pada pelayanan kesehatan masyarakat. Pegawai Dinas Kesehatan perlu memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini mencakup pengetahuan medis, manajerial, administratif, dan keterampilan interpersonal.

Sistem manajemen kinerja yang baik dapat membantu menetapkan harapan, memberikan umpan balik, dan memotivasi pegawai untuk mencapai sasaran kesehatan masyarakat. Dalam bidang kesehatan yang terus berubah, pegawai Dinas Kesehatan perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengembangkan solusi inovatif.

Dari keterangan diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang?
4. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang?
5. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap pengembangan karir Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang.
2. Untuk menganalisis kompetensi terhadap pengembangan karir Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang.
3. Untuk menganalisis pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang.
4. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang.
5. Untuk menganalisis kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian mempunyai manfaat praktis yaitu memberikan informasi yang bermanfaat bagi pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan menghadapi situasi nyata di lapangan, pegawai dapat memperdalam pemahaman mereka tentang masalah kesehatan masyarakat dan memperoleh keterampilan praktis.

2. Manfaat teoritis

Memahami, menjelaskan, dan mengatasi kompleksitas dalam berbagai aspek kehidupan dan ilmu pengetahuan.