

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kesehatan memiliki peran sebagai pelaksana pelayanan kesehatan. Peran tersebut diharapkan tugas dan tanggung jawab tenaga kesehatan akan sejalan dengan pelatihan dan keahliannya, dimana kurangnya tenaga medis yang profesional akan mencegah infrastruktur atau layanan kesehatan berfungsi secara efektif. Tanpa tenaga medis yang kompeten, pelayanan kesehatan masyarakat tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya (Nurhayati, 2016). Lingkungan, perilaku, dan layanan kesehatan semuanya berdampak pada kondisi kesehatan Indonesia secara umum. Sementara itu layanan kesehatan, di sisi lain, terdiri dari sejumlah komponen, termasuk aksesibilitas dan kualitas fasilitas kesehatan, obat-obatan dan persediaan medis, profesional kesehatan, pendanaan, dan manajemen kesehatan. Hampir di seluruh wilayah Indonesia telah dibangun Puskesmas Pembantu dan Keliling. Kendala yang dialami seperti pemerataan dan keterjangkauan layanan kesehatan (Penabulu Foundation, 2015).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah sarana pelayanan kesehatan yang mengutamakan upaya preventif dan promotif dalam ranah fungsionalnya dalam upaya penyelenggaraan kesehatan masyarakat dan perorangan tingkat pertama. Puskesmas memiliki kewenangan dan kewajiban memelihara kesehatan masyarakat di tempat kerjanya

(Permenkes RI, 2019). Puskesmas berfungsi menjadi penyelenggara pelayanan kesehatan yaitu upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perorangan (UKP). Puskesmas merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan tingkat pertama yang ditonjolkan perannya sebagai “penyelenggara” pelayanan kesehatan. Dukungan Puskesmas seperti jaringan pelayanan Puskesmas dan fasilitas pelayanan kesehatan. Puskesmas pembantu (Pustu), keliling, dan bidan desa yaitu bagian dari jaringan pelayanan Puskesmas. Kelompok tenaga kesehatan meliputi Tenaga Medis yang yaitu dokter dan dokter gigi. Keperawatan yang terdiri dari perawat, bidan, perawat anestesi dan perawat gigi. Kefarmasian terdiri dari apoteker dan asisten apoteker. Kesehatan Masyarakat terdiri dari entomologi dan epidemiologi kesehatan, serta pendidik kesehatan dan sanitarian. Tenaga Gizi terdiri dari nutrisionis dan dietisien. Tenaga Keteknisian Medis terdiri dari radiografi, teknisi gigi, teknisi elektromedik. Tenaga Kefarmasian yaitu analis farmasi. Tenaga Keteknisian Medis yaitu refraksionis optisien dan perekam medis, ortotik prostetik (Dinkes, 2022)

Bidan adalah tenaga kerja yang bertanggung jawab sebagai mitra perempuan untuk mengkoordinasikan dan mengawasi persalinan, merawat bayi baru lahir dan bayi, serta dalam dukungan nasihat selama kehamilan, perawatan, persalinan, dan periode pascapersalinan. (IBI, 2016). Bidan dapat bekerja di masyarakat, rumah, klinik, rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya (IBI, 2016). Peran bidan dituntut untuk berfikir, bersikap dan bertindak profesional. Peningkatan Bidan dalam profesionalismenya

melalui teknik pembelajaran seperti pengetahuan, kemampuan, dan kemauan untuk bekerja dengan profesional lain. Oleh karena itu keterampilan komunikasi yang lengkap baik aktif maupun pasif, lisan maupun tertulis, kini dibutuhkan untuk profesionalisme kebidanan (Alamsyah, dkk). Untuk memudahkan pelaksanaan tugas sehari-hari dan mengembangkan kepribadiannya, bidan sebagai anggota harus memahami bentuk komunikasi sebagai landasan komunikasi dalam pemberian asuhan kebidanan (Handajani, 2016).

Komunikasi kebidanan ialah gambaran interaksi untuk memenuhi kebutuhan klien sebagai unsur pendukung pelayanan profesional bidan (Alamsyah, dkk). Menurut Sinambela (2016) komunikasi sebagai proses kelompok, organisasi, dan seseorang yang informasinya dikirim ke beberapa orang atau kelompok lain. Dalam teori Robbins & Judge (2017) komunikasi dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam berbagai cara. Pekerja melakukan komunikasi sebagai fungsi pengendalian, khususnya mengkomunikasikan keluhan, deskripsi pekerjaan, dan mematuhi standar organisasi. Begitu pula dengan bidan mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja organisasinya maka akan menciptakan sikap yang positif dengan diikuti perilakunya sesuai dengan sikap mereka. Kualitas pemberian asuhan kebidanan dibutuhkan dalam Pratik bidan. Hasil pelayanan kesehatan yang diberikan akan dipengaruhi oleh penggunaan komunikasi yang sesuai antara bidan dengan tim kesehatan. (Purwanti & Cholifah, 2019). Hubungan yang dibangun bidan dengan pasien dan sesama penyedia layanan kesehatan akan

berdampak pada kualitas pekerjaannya (Handajani, 2016). Efektifitas kemampuan komunikasi bidan juga mempengaruhi upaya peningkatan standar asuhan kebidanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratna selaku ketua IBI ranting Sokaraja, kinerja bidan pada puskesmas ranting Sokaraja sudah terbilang baik, tetapi terkadang bidan dituntut untuk shift pagi sampai malam dan kerja terus menerus sehingga terkadang mereka sampai kurang sehat dan kinerjanya mengalami penurunan, kemudian masih ada yang telat datang. Hasil penelitian Nurmin, dkk (2020), Rialmi & Morsen (2020), Kadir, dkk (2021), Endratno & Afrizal (2020) dan Estiningsih (2018) menunjukkan pengaruh positif signifikan komunikasi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian oleh Akbar (2018) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Variabel komunikasi yang menghubungkan kinerja belum banyak diteliti khususnya pada bidang bidan.

Komunikasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbin & Judge (2017) akibat dari komunikasi dalam kelompok dapat mendapat kepuasan, sarana pemenuhan kebutuhan sosial, dan sarana ekspresi perasaan melalui ujaran-ujaran emosional. Menurut Josiah (2019) kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional menyenangkan terhadap pekerjaan yang disukainya. Sikap ini tercermin dalam moral, disiplin dan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratna selaku ketua IBI ranting Sokaraja, komunikasi pada bidan Puskesmas ranting Sokaraja sudah cukup baik, mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri tanpa bantuan bidan lain dan mereka harus selalu bersikap positif dan terbuka dalam melaksanakan pekerjaan mereka agar pada saat saling berkomunikasi mereka merasa puas dengan informasi yang disampaikan. Tetapi terkadang saat berkomunikasi dengan bidan lain kurang paham terhadap apa yang disampaikan dan dijelaskan. Seorang bidan mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerjanya maka akan menciptakan sikap yang positif dengan diikuti perilakunya sesuai dengan sikap mereka. Penelitian yang dilakukan Herizal & Nur (2020), Ulfa & Surenda (2021) dan Nurmin, dkk (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Kadir, dkk (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi pengaruh variabel komunikasi dengan kepuasan kerja belum banyak diteliti khususnya pada bidang bidan.

Selain komunikasi, kinerja juga dipengaruhi oleh kepribadian. Menurut Tewal (2017) kepribadian diartikan sebagai sekumpulan karakter yang kecenderungannya stabil dalam menentukan sifat perilaku seseorang. Nora, dkk (2022) menyatakan interaksi antar seseorang dengan individu lain ialah bagian dari kepribadian kerja. Pengaruh perilaku kerja merupakan hal penting bidan untuk memiliki sikap positif dalam menjalankan kinerja yang baik. Pada Bidan Ranting Sokaraja, perbedaan kepribadian yang terjadi

antara bidan adalah hal yang wajar tetapi mereka mau saling bekerjasama dan setelah saling berkomunikasi satu sama lain masalah dapat terselesaikan dengan baik dan kinerja organisasi berjalan kembali dengan baik. Hasil penelitian Badaruddin & Fatmasari (2021), Nora, dkk (2022) dan Simanjuntak (2018) menemukan adanya pengaruh kepribadian terhadap kinerja. Sementara penelitian Indrastuti (2021) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kepribadian terhadap kinerja. Namun, pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja belum banyak diteliti khususnya pada bidang bidan.

Kepribadian juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Teori Arianto & Choliq (2019) Kepribadian seseorang seperti perasaan, pikiran dan perilaku merupakan definisi setiap orang untuk berpikir dan merasakan kepuasan mengenai pekerjaannya. Seorang Bidan yang memiliki kesamaan karakter kepribadian dengan rekan kerjanya maka akan tercapai kepuasan pekerjaannya. Menurut Simanjuntak (2018) bahwa interaksi dan reaksi dengan individu lain dalam bentuk perilaku, tindakan dan sikap telah mampu meningkatkan kepuasan dan apabila kepribadian kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratna selaku ketua IBI ranting Sokaraja, kepribadian pada bidan dituntut untuk menjadi pribadi yang disiplin, rajin dan sungguh-sungguh dalam bekerja, tetapi masih ada yang kurang disiplin, seperti dalam membuat laporan bulanan sudah komitmen ditentukan jadwalnya tetapi masih ada yang menundanya,

kemudian masih ada yang berkepribadian cuek dan kurang rajin. Penelitian yang dilakukan Nora, dkk (2022) dan Simanjuntak (2018) menemukan kepribadian berpengaruh positif terhadap kepuasan. Sedangkan penelitian Fakhrudin, dkk (2020) menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai. Namun, variabel kepribadian terhadap kepuasan kerja pada bidang bidan belum banyak diteliti.

Kemudian variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Wibowo (2013) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Dalam teori Robbin & Judge (2007) kinerja berasal dari faktor internal dan eksternal organisasi, termasuk kepuasan kerja dan komitmen tinggi. Dengan adanya teori tersebut, kepuasan yang didapat oleh pegawai membuat pegawai akan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal bahkan melakukan hal yang mungkin bukan tugasnya. Kadir, dkk (2021) menyatakan bahwa tingkat kepuasan dalam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan hal penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratna selaku ketua IBI ranting Sokaraja, kepuasan kerja bidan di salah satu Puskesmas Kembaran I sudah baik, tetapi lingkungan tempat kerja saat ini masih kurang puas sehingga gedung Puskesmas Kembaran I akan di relokasi dikarenakan tempat parkir kurang mendukung tempatnya. Ketika seorang bidan kinerjanya meningkat secara optimal disebabkan karena mereka mendapat

kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian oleh Fakhruddin, dkk (2020), Simanjuntak (2018), Nurmin, dkk (2020), Estiningsih (2018), Safrina (2017), dan Nora, dkk (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Kadir, dkk (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja khususnya pada bidang bidan belum banyak diteliti.

Kepuasan kerja juga mampu menjadi variabel mediasi pada pengaruh komunikasi dan kepribadian terhadap kinerja. Terdapat perbedaan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safrina (2017), Nurmin, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan. Sedangkan penelitian oleh Kadir, dkk (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh tetapi tidak signifikan dengan variabel kepuasan kerja yang memediasi kinerja karyawan.

Penelitian Nora, dkk (2022) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai. Namun, belum banyak diteliti khususnya pada bidang bidan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu membuktikan efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepribadian terhadap bidan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Nurmin (2020) dengan variabel pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja

dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini mengambil sebagian variabel dari penelitian Nurmin (2020) yaitu variabel komunikasi, kinerja, dan kepuasan kerja serta menambah variabel kepribadian.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan?
4. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara komunikasi terhadap kinerja bidan?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kepribadian terhadap kinerja bidan?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Responden adalah bidan ranting Sokaraja.
2. Pembahasan yang dibatasi oleh komunikasi dan kepribadian terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Kalibagor, Puskesmas Sokaraja I dan II, Puskesmas Kembaran I dan II, Puskesmas Sumbang I dan II, RS Wiradadi Husada, dan RS JIH Purwokerto.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja bidan.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepribadian terhadap kepuasan kerja bidan.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja bidan.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepribadian terhadap kinerja bidan.
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja bidan.
6. Untuk mengetahui pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja bidan melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepribadian terhadap kinerja bidan melalui kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Bidan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi bidan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja kerjanya dan sebagai suatu masukan yang positif untuk keberhasilan kinerja bidan.

2. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menjadi bahan kajian guna menambah literatur kinerja bidan yang dipengaruhi oleh komunikasi dan kepribadian melalui kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam menyelesaikan satu masalah yang dihadapi mengenai pengaruh kinerja dan kepuasan kerja.