

# Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pelayanan Publik di Sektor Pelayanan Kesehatan

Aziza Bila

Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi, Indonesia  
\*Corresponding author, e-mail: azizanensia@gmail.com

### Abstract

Employee performance is a substantive matter in the organization and is still a serious concern because it has a direct influence on the success of the organization. One factor that still lacks literacy but has a strong influence on performance is Public Service Motivation (PSM). PSM is assumed to be a factor that has an influence on performance because this theory states that employee behavior is influenced by the socio-historical context, motivation and characteristics of the employee himself and does not arise because of job demands. Specifically, this research identifies the influence of PSM on employee performance. This research using a quantitative approach. Data was collected through previously validated and reliable questionnaires. Samples was determined using total sampling techniques. The number of samples taken using the Slovin formula with a standard error of 5%. The collected data was analyzed with PLS SEM analysis. The results of the analysis was followed up with data interpretation, conclusions from the analysis results and recommendations for related parties. The research results state that PSM does not have a direct influence on performance. However, the existence of job satisfaction as a moderating variable has the impact that PSM is able to influence performance indirectly.

**Keywords:** *Public Service Management, Performance, Job Satisfaction*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

## Pendahuluan

Penelitian saat ini masih berfokus pada persyaratan kepuasan pelanggan. Padahal, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga dapat bekerja secara optimal. Persyaratan kinerja karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi daripada menekankan pada fungsi karyawan yang seharusnya berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Konsekuensi dari ketidakpuasan karyawan berdampak negatif terhadap hasil kinerja karyawan (Ali & Farooqi, 2014; Frinaldi et al.) Hal ini juga didukung oleh (Stamolampros et al., 2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Temuan ilmiah terbaru juga mengkonfirmasi hubungan positif antara kepuasan karyawan, kepuasan pelanggan, dan kinerja organisasi. Berdasarkan hal ini, diperlukan pendekatan baru yang dapat mengubah cara berpikir karyawan di tempat kerja untuk menciptakan kepuasan di antara pelanggan internal dan berdampak pada kinerja.

Karyawan adalah alat yang paling penting dalam sebuah organisasi. Strategi manajemen organisasi yang tepat mengubah karyawan menjadi pemangku kepentingan yang memiliki kepentingan terhadap organisasi sehingga mereka meningkatkan kinerjanya untuk melindungi kepentingan tersebut (Bytowski, 2018; Javed et al., 2019; Zhang et al., 2019). Baik atau buruknya kinerja karyawan diperoleh dari hasil evaluasi. Peninjauan kinerja karyawan selalu dilakukan untuk memperhitungkan efisiensi pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami dan menyadari bahwa karyawan harus mampu mengelola kemampuannya sendiri (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Pada dasarnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi (termasuk kemampuan menggunakan teknologi informasi), sikap, motivasi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah desain pekerjaan, pedoman organisasi, solusi dan lingkungan kerja (Syamsir, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, jelas bahwa motivasi, sikap dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja merupakan suatu konsep multikomponen yang pada dasarnya menggambarkan kemampuan seseorang dalam membedakan aspek-aspek proses kerja dalam bentuk keterlibatan perilaku menuju hasil yang diharapkan. Perilaku yang dimaksud adalah tindakan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Aspek hasil menunjukkan hasil yang dicapai oleh individu atas perilaku kerjanya (Bila & Lanin, 2020; Pradhan & Jena, 2017). Kinerja mengacu pada kecerdasan yang dimiliki seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan tidak hanya memenuhi tujuan kerja tetapi juga harapan (Atatsi et al., 2019; Bila & Assyahri, 2023). Kinerja juga didefinisikan sebagai proses perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menghasilkan suatu gagasan atau produk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Frinaldi et al.) Robbins mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Timothy A. Judge, 2016). Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah (1) kualitas kerja; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu; (4) efektivitas; (5) kemandirian.

Sedangkan Mangkunegara menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) tanggung jawab dan 4) pelaksanaan tugas (Mangkunegara, 2016).

Dari sisi kompetensi manajemen, PSM merupakan konsep baru yang masih perlu dikaji secara mendalam. Karena konsep PSM sendiri diperhitungkan dalam memecahkan masalah kinerja karyawan. PSM menjadi topik yang menarik karena dalam sebuah unit pelayanan, motivasi karyawan haruslah motivasi untuk melayani, bukan hanya motivasi untuk bekerja. PSM adalah kecenderungan seseorang untuk merespon motif utama atau individu dalam organisasi publik. Istilah “motif” digunakan untuk menunjukkan kekurangan psikologis atau penghapusan hal-hal yang diyakini dapat menyebabkan distress (Neumann & Ritz, 2015; Ritz et al., 2016).

PSM juga didefinisikan sebagai sebuah organisasi yang dijalankan oleh individu yang memberikan pelayanan kepada orang lain dengan tujuan untuk berbuat baik kepada orang lain dan masyarakat (Perry & Hondeghem, 2008). PSM merupakan variabel yang menarik untuk mempelajari kinerja solusi karena tidak hanya mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi juga membantu menjelaskan mengapa karyawan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaan mereka (Jensen & Bro, 2018). Vandenabeele (Vandenabeele, 2007) mendefinisikan PSM sebagai keyakinan, nilai, dan sikap yang melampaui kepentingan pribadi dan organisasi, memprioritaskan kepentingan entitas politik yang lebih besar, dan mendorong individu untuk bertindak dengan tepat. PSM juga merupakan konsep motivasi pelayanan yang memiliki karakteristik atau ciri-ciri khusus yang harus disadari oleh karyawan (Miao et al., 2019; Syamsir, 2020).

PSM pada saat ini menjadi yang sangat penting, karena dikaitkan juga dengan kepuasan kerja dan juga kinerja (Cantarelli et al., 2016). Hal ini juga didukung karena adanya kondisi pada saat ini berupa tingginya tuntutan atas kinerja karyawan yang tinggi dalam pekerjaan terutama memberikan layanan kepada masyarakat, maka kemampuan untuk peningkatan motivasi menjadi cara penting bagi organisasi publik untuk dapat mencapai tujuan organisasi serta sekaligus menjaga kepuasan kerja karyawannya (Crucke et al., 2021; Jensen & Bro, 2018; Locke, 1969). PSM juga memberi efek positif dalam sektor publik termasuk perilaku prososial, perilaku karyawan, kepuasan kerja, dan memperkecil niat karyawan untuk mundur dari pekerjaannya. Bahkan di sektor publik Korea, PSM memiliki implikasi terhadap peningkatan kinerja organisasi, perilaku anggota organisasi dan akuntabilitas dalam organisasi (Lee et al., 2020). Adapun yang menjadi indikator PSM adalah: 1) Daya tarik terhadap pembuatan kebijakan publik; 2) komitmen terhadap kepentingan publik; 3) kasih sayang; dan 4) pengorbanan diri (24). Munculnya konsep PSM dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan internal seperti kepuasan kerja, pemenuhan aktualisasi diri, pencapaian diri, dan sebagainya (Syamsir, 2020).

Kepuasan kerja adalah pernyataan tentang kondisi emosional yang menyenangkan dan hasil dari penilaian pekerjaan seseorang atas pencapaiannya dalam nilai-nilai pekerjaan. Ketidakpuasan kerja adalah kondisi emosional yang tidak menyenangkan sebagai akibat dari adanya keterhalangan seseorang mencapai nilai-nilai dalam pekerjaannya (Frinaldi et al., 2020; Locke, 1969). Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dijadikan acuan untuk peningkatan kinerja karyawan berbasis kualitas. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya diasumsikan senang dalam melakukan tugas dan kewajibannya sebagai pemberi layanan kepada publik. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga akan membawa dampak pada ketercapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2005).

Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai perilaku umum terhadap prestasi kerja selama ada prestasi dan penghargaan yang tepat terhadap prestasi tersebut. Karyawan yang puas akan cenderung bekerja lebih efektif dan produktif (Robbins, 2006 dan Chen, C.-F. (2006). Adapun indikator dalam pengukuran kualitas kerja adalah: 1) Gaji; 2) promosi; 3) pengawasan; 4) tunjangan; 5) hadiah kontingen; 6) pengoperasian prosedur; 7) rekan kerja; 8) sifat pekerjaan; 9) komunikasi. Sedangkan Widodo (28) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah: 1) gaji; 2) pekerjaan itu sendiri; 3) rekan kerja; 4) atasan; 5) promosi; 6) lingkungan kerja. Pada literatur manajemen publik, public service manajemen diidentifikasi sebagai suatu pendahuluan yang memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja dalam lingkungan publik. Oleh karena itu, dalam memenuhi kebutuhan kepuasan kerja tersebut, PSM menjadi satu hal yang sangat penting untuk dikembangkan (Saskia Crucke, 2021).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat melihat adanya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel PSM terhadap kinerja dengan menjadikan variabel kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk memperkuat posisi PSM sebagai variabel baru dan masih dalam pengembangan dalam keilmuan administrasi publik, terutama dalam konteks manajemen pelayanan publik. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. H0 1 : Tidak terdapat pengaruh PSM terhadap Kinerja karyawan secara langsung
- b. H0 2 : Tidak terdapat pengaruh PSM terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja
- c. Ha 1 : Terdapat pengaruh PSM terhadap Kinerja karyawan secara langsung
- d. Ha 2 : Terdapat pengaruh PSM terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tersebut dengan analisis datanya bersifat statistik (Sugiyono,

2017). Data penelitian didukung dengan adanya deskripsi data kuantitatif. Penelitian dilakukan pada salah satu Rumah Sakit yang ada di Kota Bukittinggi. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada rumah sakit tersebut. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan total sampling. Jumlah sampel sebanyak 412 responden yang diambil dengan rumus slovin dengan standar eror 5%. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket sebagai instrumennya sesuai dengan fockus permasalahan. Angket tersebut dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Pernyataan dalam angket akan menggunakan alat ukurnya berupa skala likert. Teknik Formula yang digunakan dalam pengolahan data berupa Partial Least Square (PLS) Structure Equation Modeling (SEM). Hasil analisis akan dilanjutkan dengan interpretasi data, penyimpulan hasil analisis dan rekomendasi bagi pihak terkait. Adapun variable yang terlibat dalam penelitian ini adalah PSM sebagai variable independent, kinerja sebagai variable dependen, variable kepuasan pelanggan sebagai variable moderating. Adapun bentuk kerangka penelitian kali ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Research Framework  
Sumber : Data Peneliti

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini. Tahap pertama yang dilakukan adalah pengujian terhadap validitas butir indikator yang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1. Outer Loading

	<i>JS</i>	<i>P</i>	<i>PSM</i>
JS1	0,782		
JS2	0,743		
JS3	0,666		
JS4	0,627		
JS5	0,795		
JS6	0,677		
P1		0,729	
P2		0,778	
P3		0,772	
P4		0,750	
PSM 1			0,713
PSM 2			0,790
PSM 3			0,742
PSM 4			0,816

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan data diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai outer loading dari seluruh item atau indikator dusah besar dari 0.5 (>0.5). sedangkan nilai outer loading pada variabel job satisfaction yang masih dibawah 0.6, hanya saja masih memenuhi syarat dan model masih bisa dikembangkan, sehingga indikator tersebut tetap dipergunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa semua item atau indikator dalam penelitian ini telah valid secara validitas butir.

Langkah selanjutnya yang akan dilakukan adalah analisis terhadap construct reliability. Ini digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk variabel laten. Hasilnya dapat dilihat pada tabel Construct Reliability and Validity sebagai berikut.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
JS	0,810	0,822	0,864	0,515

P	0,754	0,759	0,843	0,574
PSM	0,765	0,772	0,850	0,587

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa semua konstruk memiliki nilai cronbach's alpha yang melebihi dari 0.6. berdasarkan hal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah reliabel. Persoalan reliabel ini juga dipastikan tidak ada masalah lagi dilihat dari nilai composite reliability yang memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Sehingga persoalan reliabel pada konstruk ini tidak ada permasalahan.

Uji selanjutnya yang dilakukan adalah uji validitas diskriminan. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif benar merupakan pengukur yang baik bagi konstruknya dan berbeda dengan konstruk lainnya. Adapun uji discriminant validity dapat dilihat melalui uji Fornell-Larcker Criterion sebagai berikut.

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

	JS	P	PSM
JS	0,718		
P	0,672	0,758	
PSM	0,665	0,551	0,766

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian

Pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai masing-masing konstruk memiliki nilai yang lebih besar dari pda korelasinya dengan variabel lainnya. Kemudian, untuk dapat melakukan PLS SEM, syarat yang harus dipenuhi adalah tidak terjadinya multikolonieritas, yang menyatakan adanya interkorelasi antar indikator yang ada. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel outer VIF Values di bawah ini.

Tabel 4. Outer VIF Values

	VIF
JS1	1,947
JS2	1,541
JS3	1,405
JS4	1,369
JS5	2,020
JS6	1,440
P1	1,426
P2	1,444
P3	1,417
P4	1,472
PSM 1	1,390
PSM 2	1,536
PSM 3	1,428
PSM 4	1,629

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian

Pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai VIF setiap indikator mempunyai nilai lebih besar dari 5, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua indikatif tidak mengalami masalah multikolonieritas.

Selanjutnya akan dibahas mengenai hasil analisis terhadap tingkat signifikansi atau probabilitas dari direct effect, indirect effect, total effect, outer loading dan outer weight. Untuk hasil direct effect dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
JS -> P	0,549	0,550	0,039	13,955	0,000
PSM -> JS	0,665	0,666	0,028	24,094	0,000
PSM -> P	0,186	0,185	0,043	4,337	0,000

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian

Pada tabel diatas, ada tiga model direct effect. Pertama, pengaruh PSM terhadap kinerja. Besarnya koefisien parameter PSM terhadap performance (P) adalah 0.185. Hal ini didefinisikan terdapat pengaruh positif PSM terhadap P. Apabila PSM meningkat, maka akan meningkatkan kinerja sebesar18,6%. Hasil P values juga kecil dari 0,05, yang diinterpretasikan bahwa pengaruh langsung PSM terhadap P signifikan secara statistik.

Selanjutnya pengaruh langsung PSM terhadap Job Satisfaction (JS). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai P values kecil dari 0,05, yang diinterpretasikan bahwa PSM memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap JS. Adapun pengaruh tersebut bersifat positif dengan koefisien 0,665. Hal ini dapat dimaknai bahwa apabila PSM meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 66,5%. Terakhir, hasil pengarih langsung JS terhadap P yang memiliki koefisien parameter sebesar 0.549 dan p values sebesar 0,00. Hal ini diinterpretasikan bahwa JS memiliki pengaruh positif terhadap P. apabila JS meningkat, maka P akan meningkat dengan persentase 54,9%.

Hasil olah data selanjutnya berupa pengaruh tidak langsung dari variabel. Adapun hasil olahan data, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 6. Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV  )</i>	<i>P Values</i>
PSM_ -> JS -> P	0,365	0,366	0,032	11,493	0,000

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa koefisien parameter PSM terhadap P melalui JS adalah sebesar 0,365, nilai t hitung 11,493, standard deviation sebesar 0,032 dan dengan nilai P Values sebesar 0,00. Adapun interpretasi dari hal tersebut adalah terdapat pengaruh tidak langsung PSM terhadap P melalui JS yang positif. Apabila PSM meningkat, maka P melalui JS juga akan meningkat sebesar 36,5%.

Selanjutnya hasil olahan data tentang total efek penelitian ini. Data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV  )</i>	<i>P Values</i>
JS -> P	0,549	0,550	0,039	13,955	0,000
PSM -> JS	0,665	0,666	0,028	24,094	0,000
PSM -> P	0,551	0,551	0,032	17,429	0,000

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa total effect PSM terhadap P dengan nilai p values sebesar 0,00, nilai t hitung 17,429, standard deviation 0.551 dan koefisien parameter sebesar 0.551. hal ini dapat dinyatakan bahwa PSM memiliki pengaruh positif terhadap P secara langsung maupun melalui JS dengan persentase peningkatan sebesar 55,1%.

Hasil olah data selanjutnya adalah dengan melihat outer loading hasil penelitian ini. Adapun hasil olahan datanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV V )</i>	<i>P Value s</i>
JS1 <- JS	0,782	0,782	0,018	43,065	0,000
JS2 <- JS	0,743	0,743	0,020	37,681	0,000
JS3 <- JS	0,666	0,666	0,028	23,666	0,000
JS4 <- JS	0,627	0,627	0,031	20,054	0,000
JS5 <- JS	0,795	0,794	0,020	40,224	0,000
JS6 <- JS	0,677	0,677	0,031	21,492	0,000
P1 <- P	0,729	0,726	0,029	24,822	0,000
P2 <- P	0,778	0,777	0,023	34,433	0,000
P3 <- P	0,772	0,771	0,021	36,754	0,000
P4 <- P	0,750	0,748	0,025	29,841	0,000
PSM 1 <- PSM_	0,713	0,712	0,029	24,344	0,000
PSM 2 <- PSM_	0,790	0,790	0,021	37,351	0,000

PSM 3 <- PSM_	0,742	0,741	0,026	28,746	0,000
PSM 4 <- PSM_	0,816	0,816	0,019	43,273	0,000

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki nilai p values kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator berdasarkan nilai outer loading adalah signifikan. Hal ini juga dapat dimaknai bahwa semua indikator telah valid secara convergen berdasarkan nilai bootstrapping terhadap outer loading.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa untuk besaran pengaruh PSM terhadap P secara langsung memiliki kontribusi yang lebih kecil dibandingkan pengaruh secara tidak langsung. Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan besarnya pengaruh JS dengan kontribusi sebesar 54,9 dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian ini, JS dapat dijadikan variabel moderating dalam rangka memperbesar pengaruh PSM terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu rumah sakit swasta yang ada di Kota Bukittinggi. Pada konsepnya, PSM lebih banyak ditemukan pada karyawan sektor publik dibandingkan sektor swasta. Hal ini juga ditemukan dalam penelitian ini, berdasarkan koefisien pamareturnya yang hanya 18,6% pengaruhnya terhadap kinerja (Karolidis & Vouzas, 2019). PSM menjadi variabel yang dikembangkan dalam rangka perwujudan kesadaran karyawan dalam bekerja. PSM pada dasarnya tidak hanya sekedar memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan menyenangkan dan berdampak prososial, namun lebih menekankan pada karyawan agar bekerja sesuai dengan kesadarannya, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan tanpa memandang adanya insentif atau imbalan (Jensen & Bro, 2018).

Adapun keterkaitan PSM dengan kinerja juga ditunjukkan oleh penelitian yang menyatakan bahwa karyawan yang berorientasi pada pekerjaan, maka kinerja individu makin tinggi dan juga lebih baik dalam bekerja (Vandenabeele, 2009). Dalam keterkaitan yang lain, adanya hubungan PSM dengan kinerja dijelaskan dengan adanya pelaporan karyawan atas ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya karena keterampilan mereka tidak digunakan dalam pekerjaan mereka (Im et al., 2016). Hal ini secara langsung dapat menyatakan bahwa adanya keterkaitan penelitian ini, yaitu antara PSM, kinerja dan kepuasan kerja.

PSM pada sejatinya sangat erat hubungannya dengan nilai seperti lebih memperhatikan kepentingan orang lain dan prososial. Karena hal ini, para karyawan yang memiliki PSM yang tinggi akan lebih cenderung terlibat dalam kegiatan prososial yang akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan prososial akan meningkatkan kesejahteraan, baik itu individu, kelompok ataupun organisasi (Karolidis & Vouzas, 2019). Hanya saja, keterkaitan yang sangat kuat antara PSM dan Kepuasan kerja lebih dominan terjadi di sektor publik dibandingkan sektor swasta meskipun kedua nya bergerak pada bidang yang sama, karena karyawan sektor publik merasa bahwa mereka benar-benar melayani masyarakat. Selain itu, pemaknaan bekerja yang berkaitan dengan pengalaman akan menjadikan pemaknaan dalam bekerja pada masing individu berbeda-beda. Inilah yang menjadi kekurangan penelitian ini, yang belum mengkaji sampai hal tersebut. Namun, pada dasarnya terlepas dari peluang prososial atau tidak, namun seharusnya penelitian memiliki alasan penting yang membedakan dua sektor ini, yaitu publik dan swasta (Kjeldsen & Hansen, 2018).

Besarnya kontribusi kepuasan kerja akan terlihat pada kinerja, dimana apabila karyawan merasa bahwa manajemen mampu mendukung upaya terkait pekerjaan yang mereka lakukan, maka hal tersebut akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai itu sendiri (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Dan dalam berbagai bentuk keterkaitan kepuasan kerja dan kinerja, keterkaitan yang dimiliki adalah keterkaitan positif. Kepuasan kerja seperti layaknya suatu emosi positif yang akan memberikan dampak berupa kinerja yang lebih baik, terutama bagi karyawan yang sadar akan pekerjaan dan menganggap kinerja itu tidak hanya sekedar tugas pokok saja (Vandenabeele, 2009).

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwasanya PSM secara langsung memiliki hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan di sektor swasta, hanya saja, dengan adanya kepuasan kerja menjadi variabel intervening, memberikan dampak adanya peningkatan pengaruh PSM terhadap kinerja. Hal ini juga tidak terlepas dari kondisi sentor swasta yang lebih menekankan profit oriented. Namun rumah sakit swasta sebagai bagian dari organisasi yang memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, harus berorientasi pada masyarakat, sehingga PSM menjadi hal yang penting untuk ditingkatkan dalam suatu organisasi. Job satisfaction sebagai variabel moderating diharapkan dapat meningkatkan nilai-nilai pada karyawan dalam melaksanakan tugas setulus hati, tidak hanya sekedar adanya pemenuhan kebutuhan terutama secara finansial atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Kesimpulan

Hasil Sistematic Literatur Review (SLR) atas 5 Research Questions Terdapat tren peningkatan yang signifikan dalam jumlah penelitian terkait Implementasi Program Kampung Iklim dari tahun 2017 hingga 2024. Hal ini menunjukkan meningkatnya perhatian akademis terhadap isu perubahan iklim dan pentingnya program-program lokal sebagai sarana mitigasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi aktif masyarakat sangat krusial dalam

keberhasilan Program Kampung Iklim. Tingkat pemahaman dan kesadaran masyarakat mengenai perubahan iklim berkontribusi pada efektivitas program ini.

Penelitian-penelitian yang dianalisis mengidentifikasi berbagai strategi yang diterapkan dalam adaptasi dan mitigasi perubahan iklim, termasuk kolaborasi antara pemerintah, organisasi masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya.

Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi efektivitas dan dampak jangka panjang dari Program Kampung Iklim, terutama dalam konteks kebijakan yang mendukung kolaborasi antara masyarakat, pemerintah, dan akademisi. Peningkatan Kesadaran Masyarakat. Program edukasi dan sosialisasi tentang perubahan iklim perlu ditingkatkan guna meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat terhadap pentingnya partisipasi mereka dalam program kampung iklim ini.

## Daftar Pustaka

- Ainurrohman, S., & Sudarti, S. (2022). Analisis Perubahan Iklim dan Global Warming yang Terjadi sebagai Fase Kritis. *Jurnal Phi*, 8(1).
- Austin, T., & Marleni, M. (2021). Implementasi Program Kampung Iklim: Urban Farming Melalui Hidroponik Dan Budikdamber Di Kelurahan Sialang Palembang. *Jurnal Abdimas Indonesia*, 1(3), 96–104.
- Dailiati, S., Hernimawati, & Sudaryanto. (2022). Program Kampung Iklim di Desa Muda SetiaKecamatan Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 6(1), 2580–4111.
- District, P. (2024). Peran Masyarakat dan Pesantren dalam Adaptasi dan Mitigasi Perubahan Iklim di Desa Plumpang Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban. 6(2), 103–116.
- Edvin Aldrian, Mimin Karmini, B. (2011). Adaptasi dan Mitigasi Perubahan Iklim di Indonesia. Pusat Perubahan Iklim dan Kualitas Udara, Kedeputan Bidang Klimatologi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG).
- Fikri, K., Saeri, M., & Meilani, N. L. (2024). Kontribusi Community Development Dalam Pelaksanaan Program Kampung Iklim ( PROKLIM ) Di Kabupaten Kampar. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 5514–5520.
- Harini, R., & Susilo, B. (2017). Kajian Spasial Dampak Perubahan Iklim terhadap Produksi Pertanian. *Jurnal AGRIPITA*, 1(1).
- Haryanto, H. C., & Prahara, S. A. (2019). PERUBAHAN IKLIM , SIAPA YANG BERTANGGUNG JAWAB ? Insight : *Jurnal Imliah Psikologi*, 21(2), 50–61.
- Hudaya, M. R., & Dewi, T. P. (2021). Collaborative Governance Dalam Implementasi Program Kampung Iklim Di Kelurahan Talangbubuk, Kecamatan Plaju, Kota Palembang. *Komunitas*, 12(1), 1–10.
- Israr Albar, Ade Emilda, C. S. T., & Sugiatmo, Aminah, H. H. (2017). ROAD MAP PROGRAM KAMPUNG IKLIM (PROKLIM). Direktorat Adaptasi Perubahan Iklim Direktorat Jenderal Pengendalian Perubahan Iklim Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- IV, K. (2021). Industri dan Pembangunan Budget Issue Brief. Pusat Kajian Anggaran ", 01(20).
- Kurniawan, I. A., Machrunnisa, & Firna, N. A. (2024). Collaborative Governance Dalam Pelaksanaan Program Kampung Iklim. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 13–21.
- Lathifa Putri Wiedhya Syahrani, Luthfia, Prabang Setyono, & R. Muhammad Amin Sunarhadi. (2024). Meningkatkan Resiliensi Perkampungan terhadap Perubahan Iklim: Kasus Implementasi Program Kampung Iklim Pucangsawit, Surakarta. *Jurnal Lingkungan Binaan Indonesia*, 13(1), 1–10.
- M. Hafizul Furqan, Daska Azi, R. W. (2020). Implementasi Program Kampung Iklim (Proklm) Di Gampong Lambung Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan Geosfer* Vol, 7(2), 147–154.
- Marlina, M., Subhan, S., & Rusdi, M. (2022). Kegiatan Program Iklim (PROKLIM) (Studi Kasus Desa Tetingi Kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian*, 7(1), 842–846.
- Maulina, F., & Suheri, T. (2020). Pengendalian Dampak Perubahan Iklim Melalui Program Kampung Iklim Di Pulau Liki, Kabupaten Sarimi, Provinsi Papua. *Jurnal Wilayah Dan Kota*, 07(01), 27–34.
- Pudjiwati, E. H., Zahara, S., & Santoso, D. (2024). Implementasi program kampung iklim melalui zero waste dan pemanfaatan pekarangan di Kelurahan Juata Permai. 8, 3752–3756.
- Pulungan, M. S., Hadinugroho, D. L., & Slamet, B. (2024). Strategi Pengembangan Program Kampung Iklim di Desa Sidodadi Ramunia. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(1), 1–13.
- Riani, A., Suwitri, S., & Kurniasih, Y. (2024). Implementasi Program Kampung Iklim (Proklm) di Desa Sambak, Kecamatan Kajoran, Kabupaten Magelang. *Journal of Public Administration and Local Governance*, 8(1), 28–40.
- Setiawan, W., Copriady, J., & Afandi, D. (2019). Persepsi Masyarakat Terhadap Program Kampung Iklim ( Proklm ) Kelurahan Tangkerang Labuai. *Prepotif Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3, 68–75.
- Sudarwanto, S., Tjoneng, A., & Suriyanti, S. (2021). Efektivitas Pelaksanaan Program Kampung Iklim (Proklm) Di Desa Poleonro Kecamatan Lamuru Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. *AGROTEK: Jurnal Ilmiah Ilmu Pertanian*, 4(2), 52–64.



- 
- Susilawati. (2021). Dampak perubahan iklim terhadap kesehatan. *E-SEHAD*, 1(2).
- Sylviana, R., & Hermana, D. (2018). Perencanaan Teknis Pengelolaan Air Limbah Sebagai Salah Satu Implementasi Program Kampung Iklim. *Bentang : Jurnal Teoritis Dan Terapan Bidang Rekayasa Sipil*, 5(2), 154–166.
- World Meteorological Organization. (2024). State of the Global Climate. World Meteorological Organization (WMO).
- Yunia Aprilia, Luluk Latifah, I. R. (2022). Systematic Literatur Review terhadap Efektivitas Kebijakan Penyaluran Dana Bantuan Sosial Bagi Pelaku Umkm Di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 17(1).