

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kegiatan dimana manusia yang bekerja secara bersama-sama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi beserta tanggung jawab masing-masing. Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh sebab itu organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu suatu organisasi harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang profesional, efektif dan efisien, sehingga menjadikan suatu negara memiliki suatu pemerintahan yang kuat dan menjadikan suatu bangsa yang mandiri dan maju.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan harapan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan dan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Pentingnya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan dan pencapaian tujuan instansi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

Menurut Hasibuan (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik agar dapat mewujudkan tujuan organisasi, mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Dalam sebuah organisasi pemerintah, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. PP 30 Tahun 2019, Pasal 1 Ayat 2 tentang penilaian kinerja bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Selain itu juga menyiratkan amanat bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diperlukan pegawai negeri sipil yang berperan sebagai pelayan masyarakat, dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pemerintah yang bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, untuk menjamin terpenuhinya hak hidup bagi seluruh penduduk termasuk penduduk miskin dan tidak mampu. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (1) menyebutkan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Selanjutnya pada Pasal 34 ayat (3) ditegaskan bahwa Negara bertanggung jawab

atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.

Puskesmas merupakan pelayanan kesehatan yang berinteraksi langsung kepada masyarakat yang bersifat komprehensif dengan kegiatannya terdiri dari upaya *promotif, preventif, kuratif* dan *rehabilitatif* (Depkes RI,1997/1998). Muninjaya (2004) menjelaskan bahwa Puskesmas merupakan unit teknis yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah kecamatan yang mempunyai fungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam rangka pencapaian keberhasilan fungsi puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan bidang kesehatan. (Alamsyah, 2011)

Pelayanan Puskesmas semakin hari akan mengalami kemajuan dan semakin kompleks, baik dari segi pelayanan ataupun sumber daya yang dibutuhkan. Peningkatan peralatan saja tidak cukup, tetapi juga memerlukan manajemen selanjutnya yang lebih sesuai, maka keperluan sistem informasi yang dapat menunjang manajemen tersebut agar tercipta kesesuaian yang diperlukan. Tidak mungkin ada manajemen akan berjalan dengan lancar tanpa didukung dengan sistem informasi yang sesuai (Sabarguna HBS dan Listiani H, 2008). Sistem informasi merupakan salah satu bentuk pokok Sistem Kesehatan Nasional (SKN) yang dipergunakan sebagai dasar dan acuan dalam penyusunan berbagai kebijakan, pedoman dan arahan penyelenggaraan pembangunan kesehatan serta pembangunan berwawasan kesehatan (Depkes, 2004).

Di dalam organisasi kepuasan kerja merupakan jawaban dari berhasil atau

tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pihak atasan biasanya kurang atau sering tidak memperhatikan kecuali sudah memburuk atau segala sesuatu menjadi serba salah, terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang seius. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki.

Menurut Hasibuan (2016) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Balas jasa yang adil atau kompensasi, Orientasi, Beban Kerja, Suasana dan kondisi kerja, Sikap pimpinan

Interaksi sosial adalah hubungan antara individu dengan individu lain, dimana individu dapat mempengaruhi individu lain dan sebaliknya, sehingga terjadi timbal balik (Damayanti, dkk. 2020).

Fenomena yang terjadi banyak pasien yang mengeluh terhadap pegawai puskesmas karena dinilai kurang baik, kurang ramah dan tidak terlalu respon dalam melayani pasien. Maka dengan pelayanan seperti itu, masyarakat merasa tidak nyaman untuk berobat di puskesmas tersebut, yang terlihat pada sekarang ini, bahwa banyak keluhan-keluhan penderitaan penyakit yang sering dialami oleh masyarakat kurang mampu. Mereka sangat membutuhkan pelayanan yang baik, misalnya ketika dibutuhkan oleh masyarakat, pegawai harus selalu sedia untuk memberikan pelayanan bagus dan baik, sehingga masyarakat merasa diperhatikan dan dipedulikan.

Menurut Sunyoto (2012) dalam (Montolalu *et al.*, 2016) menyatakan “orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka.

Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar pegawai mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi. Orientasi tersebut biasanya diberikan kepada pegawai baru. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai ini akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi juga berhubungan dengan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

Fenomena setiap organisasi tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, demi tercapainya tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, yang bekerja secara efektif dan efisien, untuk itu organisasi melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti orientasi kerja yang diberikan pada karyawan. Pada organisasi Pegawai Puskesmas Siulak Deras Kabuapten Kerinci yang memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit dengan orientasi yang berbeda-

beda. Ada yang mempunyai orientasi yang tinggi serta ada pula yang memiliki orientasi yang bisa di bilang kurang. Kondisi seperti ini bisa mempengaruhi kinerja si pegawai sendiri maupun kemajuan organisasi. Dalam keadaan seperti ini, orientasi kerja sangat diperlukan oleh pegawai untuk membantu meningkatkan kinerja yang dimiliki si pegawai, dengan demikian dapat membantu kemajuan organisasi tersebut.

Menurut Wibisono (2007) Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi setiap aktivitas pegawai dalam pencapaian sasaran organisasi.

Fenomena yang terjadi Kondisi kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Ruangan kerja tidak nyaman, panas sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang baik, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kepuasan kerja

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Interaksi Sosial, Orietasi Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Siulak Deras Kabuapten Kerinci”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang sudah di paparkan maka rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah terdapat pengaruh Peran Interaksi Sosial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
- 2) Apakah terdapat pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
- 3) Apakah terdapat pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
- 4) Apakah terdapat pengaruh Peran Interaksi Sosial, Orientasi Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Peran Interaksi Sosial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan besar pengaruhnya secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai dan besar pengaruhnya secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai dan besar pengaruhnya secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Peran Interaksi Sosial dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai dan besar pengaruhnya secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan dapat diharapkan bagi penulis untuk menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada sekolah tinggi ilmu ekonomi sakti alam kerinci.
- 2) Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi perusahaan akademis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.



