

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan dan mengevaluasi undang-undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. Dan pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawasan dalam pembangunan bangsa. Pegawai negeri sipil terbesar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan tulang punggung pembangunan nasional. Dengan adanya tuntutan otonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Tujuan reformasi birokrasi agar mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, amanah, dan tepat arah (*good governance*) serta membangun kepercayaan publik melalui peningkatan pelayanan publik.

Maka untuk mencapai pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada

hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Wajdi (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi organisasi dan masyarakat.

Mengelola SDM pada hakekatnya adalah kegiatan dalam mengelola para pegawainya (SDM) mulai dari saat direkrut sampai pegawai memasuki masa pensiun dari lembaga. Kegiatan ini tentu saja akan berjalan terus menerus secara berkesinambungan. Untuk itu hal yang paling utama dari kegiatan ini adalah membuat pola atau rancangan pengelolaan SDM, yaitu dimana seluruh aspek/bidang SDM harus dibuat terpadu atau setiap aspek merupakan komponen yang tak terpisahkan. Pola atau rancangan setiap lembaga tentu saja berbeda beda tergantung dari tujuan atau Visi Misi lembaga. Selanjutnya pola atau rancangan yang telah dibuat dapat diimplementasikan dan dapat diterima.

Pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja (Depkes,2011). Jadi dengan adanya puskesmas disetiap kecamatan atau tingkat lebih rendah lainnya diharapkan seluruh warga mendapatkan akses kesehatan yang merata.

Untuk mendapatkan pelayanan kesehatan sebagai yang diharapkan maka diperlukan sumber daya manusia yang handal profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, karena sumber daya manusia adalah aset yang sangat berarti menggerakkan seluruh roda pelayanan khususnya puskesmas. Maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi.

Puskesmas adalah ujung tombak pelayanan kesehatan yang menunjang keberhasilan pelaksanaan program di Dinas Kesehatan Puskesmas Tanah Kampung. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja. Demikian pula di puskesmas, kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen puskesmas, karena pegawai puskesmas merupakan ujung tombak pelaksana pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Puskesmas Tanah Kampung merupakan puskesmas pembantu yang di mekarkan dan masuk menjadi wilayah kota sungai penuh dari puskesmas hiang tahun 2008. Letak puskesmas tanah kampung cukup strategis dipintu masuk kota sungai penuh dari kecamatan sitinjau laut dan mudah dijangkau penduduk sehingga tidak mengalami kesulitan untuk mencapai pelayanan kesehatan khususnya puskesmas tanah kampung.

Pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) tanah kampung sebagai salah satu unit pelaksana teknis dinas kesehatan kota sungai penuh dituntut menjadi ujung tombak pembangunan kesehatan khususnya memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bersifat promotif, kuratif tanpa mengabaikan pelayanan yang bersifat preventif dan rehabilitatif untuk meningkatkan derajat kesehatan dengan memberikan prioritas pada upaya peningkatan kesehatan masyarakat pada umumnya dan pada keluarga khususnya di wilayah kerja puskesmas tanah kampung. Pelayanan kesehatan ini tertuang dalam 6 (enam) program pokok dan program pengembangan puskesmas yaitu : Promosi kesehatan, kesehatan lingkungan, kesehatan ibu dan anak serta keluarga berencana, perbaikan gizi masyarakat, pencegahan dan pemberantasan penyakit menular dan upaya pengobatan. Selain itu juga puskesmas tanah kampung juga sebagai sarana pembinaan dan pengawasan pelaksanaan upaya kesehatan kota sungai penuh. Sampai sekarang puskesmas tanah kampung yang dipimpin Ibu Helda Miantari, SKM., MKM telah banyak mengalami perubahan baik disegi

bangunan atau ruangan pelayanan, semua itu dilakukan hanya untuk memenuhi kepuasan masyarakat.

Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018) adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Fenomena Kepuasan Kerja yang terjadi pada Puskesmas tanah Kampung berdasarkan wawancara dari salah satu pegawai puskesmas yaitu para pegawai merasa kesal dan terbebani apabila ada rekan kerja yang kurang inisiatif disaat banyaknya pasien yang datang kepuskesmas. Sehingga, pegawai lainnya harus menangani seluruh pasien yang ada. Seperti memberi penjelasan pada pasien saat pasien kesulitan menentukan tindakan apa yang harus dilakukan, contohnya seperti pasien harus melakukan rawat inap dipuskesmas atau dirujuk ke rumah sakit besar, dan kemana mereka harus berobat tanpa diminta terlebih dahulu.

Kompensasi menurut Hasibuan (2016) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Fenomena Kompensasi yang terjadi pada Puskesmas Tanah Kampung yaitu berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada salah satu pegawai Puskesmas yaitu masih ada beberapa pegawai yang kurang bergairah dan kurang semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya hal tersebut di karenakan beban pekerjaan yang dikerjakan, tetapi pada pemberian insentif tidak sesuai harapan para pegawai dan tidak sebanding dengan apa yang telah dikerjakan. Dalam hal tersebut para pegawai merasa tidak puas dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Motivasi menurut Mangkunegara (2015) motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Fenomena Motivasi yang terjadi Pada Puskesmas Tanah Kampung menurut salah satu pegawai puskesmas yaitu dilihat dari kebutuhan aktualisasi diri yaitu masih kurangnya keinginan pegawai untuk mengeluarkan pendapat atau ide-ide kepada rekan kerja ataupun atasan. Dan kurangnya pemberian motivasi dari atasan untuk pegawai dalam mengembangkan atau mengasah skill yang dimiliki para pegawai. Seharusnya sesama pegawai harus saling berbagi pendapat ataupun ide-ide guna kelancaran suatu organisasi, maka dari itu perlu kita ketahui bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Perlu juga kita ketahui lebih dalam kenapa pegawai di puskesmas tanah kampung kurang mau untuk mengeluarkan pendapat dan ide-ide untuk mengembangkan skill atau memperlancar kegiatan organisasi.

Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fenomena Disiplin Kerja yang terjadi berdasarkan observasi yang telah dilakukan dan menurut salah satu pegawai puskesmas tanah kampung yaitu masih terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja dan tidak menghargai waktu. Seperti jam masuk kerja yang mengharuskan pegawai datang pukul 07.30 WIB namun pada kenyataannya masih ada pegawai yang datang terlambat dan yang terjadi akhir-akhir ini masih banyak pegawai yang keluar dan istirahat saat jam kerja masih berlangsung dan masih ada pegawai yang memainkan gadget saat jam kerja. Dalam hal ini mengakibatkan disiplin kerja pegawai

menjadi kurang baik, mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan kepuasan kerja pegawai pada puskesmas juga menurun.

Penelitian sebelumnya oleh Amalia Nur Rochma dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN(Persero)UPT Purwokerto. Menyatakan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Tanah Kampung.**

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Tanah Kampung secara parsial ?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Tanah Kampung secara parsial ?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Tanah Kampung secara parsial ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Tanah Kampung secara Simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Tanah Kampung secara parsial .
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Tanah Kampung secara Parsial .
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Tanah Kampung secara Parsial .
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Puskesmas Tanah Kampung secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi akademik, terutama mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Tanah Kampung.
2. Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan datang, dalam melakukan penelitian.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan sebagai dasar pemikiran dalam pengembangan pembelajaran untuk melanjutkan penelitian dalam meningkatkan pembelajaran menanggapi Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Tanah Kampung.

