

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja terhadap organisasi merupakan faktor yang dapat memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Nurmayaputri dan Gilang 2020). Ketika pegawai mendapatkan rasa puas dalam bekerja, pegawai akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan, pegawai cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya, sebaliknya jika kepuasan kerja tidak terjadi maka pegawai akan memiliki hasil kerja yang kurang baik. Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukannya sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan yang dilakukannya, kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan berdampak baik terhadap keberhasilan suatu organisasi. Sholihin (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Salah satu organisasi yang dituntut memiliki keberhasilan dalam setiap pekerjaannya adalah organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik. Salah satu organisasi pelayanan publik adalah Puskesmas. Puskesmas merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang amat penting, dengan adanya puskesmas di berbagai daerah, dapat memberikan perilaku hidup sehat

masyarakat menjadi lebih baik. Guna mendukung pelaksanaan tugas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, maka peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat di butuhkan. Puskesmas dalam pelaksanaan upaya kesehatan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan bidangnya, seperti petugas kesehatan maupun tenaga professional lainnya. Dalam setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia.

UPTD Puskesmas Kota Metro merupakan salah satu pusat layanan kesehatan yang terdapat di provinsi Lampung. Puskesmas ini berada di kota metro. Sebagai lembaga kesehatan yang menjangkau masyarakat di wilayah terkecil, UPTD Puskesmas Kota Metro bertugas untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dalam hal pengorganisasian masyarakat serta peran aktif masyarakat dalam penyelenggaraan kesehatan secara mandiri. Berikut ini Table 1.1 Daftar Jumlah Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro.

Table 1.1

Daftar Jumlah Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro

No.	Jenis Pekerja	Jumlah Karyawan
1.	Aparatur Sipil Negara (ASN) UPTD Puskesmas Metro	25
2.	Tenaga Dokter Intersip UPTD Puskesmas Metro	4
3.	Tenaga Kontrak APBD UPTD Puskesmas Metro	12
4.	PPK UPTD Puskesmas Metro	1
5.	Tenaga Kontrak Box UPTD Puskesmas Metro	2
Jumlah		44

Sumber: UPTD Puskesmas Kota Metro, 2022

Tabel 1.1 diatas dapat di jelaskan bahwa UPTD Puskesmas Kota Metro memiliki beberapa bagian kerja beserta jumlah pegawai. Pegawai aparatur sipil (ASN) pada UPTD Puskesmas Kota Metro pegawai berjumlah 25 pegawai, dan Dokter UPTD Puskesmas Kota Metro berjumlah 4 pegawai, tenaga kerja kontrak APBD UPTD Puskesmas Kota Metro 12, PPK UPTD Puskesmas Metro memiliki 1 pegawai dan Tenaga Kontrak Box UPTD Puskesmas Metro dan untuk Tenaga Kontrak Box UPTD Puskesmas Metro 2 pegawai. UPTD

Puskesmas Kota Metro dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Untuk memaksimalkan peningkatan pelayanan, Kepuasan kerja para pegawai tentunya sangat perlu diperhatikan oleh pihak instansi. Berikut ini Tabel 1.1 absensi pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro

Tabel 1.1

Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro Tahun 2022

Bulan	Total Pegawai	Hari Kerja	Total Kehadiran sesuai absen	Total Tidak Hadir Pegawai	Total Kehadiran Pegawai	Persentase Tidak Hadir Pegawai
Januari	44	25	1100	52	1048	4.73%
Februari	44	23	1012	61	951	6.03%
Maret	44	26	1144	54	1090	4.72%
April	44	25	1100	56	1044	5.09%
Mei	44	22	968	49	919	5.06%
Juni	44	25	1100	35	1065	3.18%
Juli	44	24	1056	53	1003	5.02%
Agustus	44	26	1144	62	1082	5.42%
September	44	25	1100	66	1034	6.00%
Oktober	44	25	1100	66	1034	6.00%
November	44	26	1144	62	1082	5.42%
Desember	44	26	1144	57	1087	4.98%
Rata – rata				56	1037	5.14%

Sumber: UPTD Puskesmas Kota Metro, 2022

Berikut ini Tabel 1.1 tersebut, menjelaskan bahwa rata-rata persentase tidak hadir pegawai sebesar 5,14%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat indikasi ketidakpuasan dalam bekerja, dimana masih banyak pegawai beralasan tidak hadir dalam bekerja. Selain itu. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan UPTD Puskesmas Kota Metro terkait kepuasan kerja, yaitu timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan adanya beban kerja yang berlebih sehingga kelelahan, kurang harmonis hubungan diantar rekan kerja terlihat dari perilaku pegawai mengeluh jika menggantikan rekan pegawai yang tidak masuk.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal dalam suatu organisasi yang akan berdampak terhadap mutu layanan. Kepuasan akan sangat ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya dikarenakan adanya lingkungan kerja yang baik,

pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan penerapan budaya organisasi yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Cut (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi, dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja. Astuti dan Iverizkinawati (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai. Oleh karena itu, instansi harus mampumenciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai sehingga pegawai akan bekerja lebih baik lagi, sebaliknya apa bila lingkungan kerja tidak baik akan berdampak penurunan kepuasan kerja pegawai. Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai menjalankan pekerjaannya baik yang berupa fisik maupun non fisik.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan UPTD Puskesmas Kota Metro terkait lingkungan kerja, yaitu kurang komunikasi

antara pimpinan dan bawahan dimana sehingga sering terjadi kesalah paham dalam melakukan tugas pekerjaan, pegawai berfokus dengan tugas pekerjaan masing-masing tanpa memperdulikan rekan kerja yang lain, tata ruang yang tidak sesuai berakibat pada kurang efisien dalam bekerja, beberap fasilitas dalam kondisi kurang baik sehingga kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Permasalahan tersebut akan berdampak pada tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja dapat menjadi faktor penentu kepuasan kerja pegawai yang dapat mendukung perilaku sehingga pegawai tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja setiap pegawai dalam bekerja pasti berbeda-beda, sehingga perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada pegawai berupa kebutuhan yang diharapkan. Djaman, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Jika kebutuhan pegawai terpenuhi, pegawai akan mendapat kepuasan dalam bekerja sehingga pegawai akan bekerja lebih maksimal, namun sebaliknya rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kepuasan kerja pegawai yang rendah. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh sebuah instansi. Oleh karena itu sangat penting bagi pihak instansi untuk membangun motivasi kerja pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai yang akan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Fadhil dan Mayowan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawannya secara positif atau secara negatif.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan UPTD Puskesmas Kota Metro terkait motivasi kerja, yaitu sistem pengajian sudah jelas, pemimpin sudah memberikan kepercayaan pada pegawai dan tetap mengontrol pegawai, namun terdapat pegawai yang kurang maksimal dalam cenderung menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kurang saling mengharagai pendapat dari rekan kerja lainnya dan tugas pekerjaan yang begitu banyak dengan batas waktu yang begitu cepat. Permasalahan yang terjadi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Budaya organisasi berkaitan dengan sebuah sistem yang dibentuk oleh perusahaan untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama yang diikuti oleh seluruh pegawai dan sistem tersebut merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi pada sebuah perusahaan dapat menjadi salah satu pedoman kerja yang dapat mengarahkan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Oktasari, dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal serta dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi.

Bahwa budaya instansi yang kuat dapat memberikan kepuasan dalam bekerja seorang pegawai sehingga pegawai tersebut dapat melakukan tugas pekerjaan lebih baik, namun sebaliknya jika budaya yang dibangun instansi cenderung lemah maka pegawai cenderung akan tidak puas dalam bekerja. Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak UPTD Puskesmas Kota Metro terkait budaya organisasi yaitu kerjasama pegawai yang belum optimal terlihat pegawai hanya memperdulikan pekerjaan yang sendiri, rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang elum sepenuhnya tumbuh, terlihat dari pegawai yang suka menunda laporan pekerjaan kepada pimpinan, terdapat pegawai yang melakukan pekerjaan tidak sesuai prosedur yang berlaku, seringnya terlambat datang ke intansi dan budaya organisasinya yang masih bermasalah di jam kerja yang suka mengalami keterlambatan dan jam istirahat yang suka dilebihkan. permasalahan yang terjadi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan menguji dengan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro ?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah UPTD Puskesmas Kota Metro

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan September 2022 sampai Februari 2023

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka**Lampiran Lampiran**