

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui proses pendidikan karena pendidikan akan terbentuk generasi penerus yang mampu bersaing dalam kompetisi global. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan dalam perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan sebuah aktivitas perusahaan, potensi perusahaan yang harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan oleh suatu perusahaan terutamanya perusahaan, pegawai dalam perusahaan yang akan menjalankannya. Hal ini dikarenakan sangat memerlukan perhatian sendiri karena semakin ketat nya persaingan bisnis yang mengakibatkan perusahaan diharapkan pada tantangan untuk mendapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi dipengaruhi oleh kepuasan pegawai yang dimana berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai serta komunikasi yang bermanfaat bagi peningkatan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan

pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di Puskesmas Pringsewu (Pusat Kesehatan Masyarakat) yaitu salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Seperti Puskesmas Pringsewu yang bergerak dibidang kesehatan yang beralamatkan di Jl.Johar 2 No.15, Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung. Pegawai Puskesmas Pringsewu bekerja dari hari senin sampai hari sabtu sedangkan setiap tanggal merah diliburkan. Terdapat 40 pegawai yang bekerja di puskesmas tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2014, p.73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu dan industri. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Kepuasan kerja seseorang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan seseorang dengan sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting pekerjaan.

Sedangkankan jurnal penelitian terdahulu ST Mubarakah dan Muhammad Yusuf (2020) Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil survei pada Puskesmas Pringsewu dimana penulis terlihat bahwa pimpinan di instansi kurang peduli dengan pegawai dan terlalu monoton terhadap pegawai dan kurang sigap dalam mengambil keputusan, kurangnya interaksi antara pemimpin dan bawahan yang disebabkan tidak berhubungan baik, hal ini menyebabkan pegawai terhambat dalam bekerja karena segan untuk bertanya kepada sesama pegawai dan pimpinan. Serta fasilitas yang disediakan belum memadai sehingga menyebabkan tingkat kepuasan pegawai rendah. Sebab keberhasilan kerja di perusahaan maupun organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan lancar apabila tidak adanya campur tangan dari pemimpi. Dengan adanya pemimpin yang memberikan perhatian seperti monitoring maupun evaluasi karyawan dapat memberikan dampak yang positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan.

Adapun fenomena kepuasan kerja Puskesmas Pringsewu yaitu : Gaji, dengan adanya gaji yang menyebabkan kepuasan pegawai dengan sejumlah uang yang di peroleh, dimana pegawai Puskesmas Pringsewu merasakan cukup dengan gaji, insentif yang diberikan sesuai dengan yang ditetapkan. Kondisi kerja, kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, tempat parkir dan ruang gerak yang kurang memadai dan AC yang sering kali tidak bisa hidup. Komunikasi, komunikasi yang kurang lancar antara sesama pegawai dan juga kepala puskesmas, atasan kurang mau mendengar masukan pendapat pegawai yang menimbulkan kurang puas dalam bekerja. Fasilitas, yang dimana masih kurang memadai yang menghasilkan kepuasan kerja yang tidak baik terhadap pegawai. Keamanan Kerja, sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria atau wanita dengan keadaan yang aman sangat mempengaruhi kinerja pegawai selama bekerja yang dimana masih kurang adanya fasilitas alat kesehatan.

Mutu pekerjaan di ukur dari kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya dimana pegawai masih kurang, karena masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga

pegawai tidak maksimal dalam bekerja. Kerja sama diukur dari kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, pegawai dapat diandalkan dimana kerja sama pegawai masih kurang dan belum mampu untuk memenuhi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Kurangnya pendekatan antara pegawai, masih adanya pegawai yang datang kerja terlambat dengan alasan yang tidak jelas. Dengan ini kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Pringsewu belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena itu dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini merupakan kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Pringsewu berdasarkan masa kerja pegawai :

Tabel 1.1
Penilaian Kepuasan Kerja Pegawai Berdasarkan Masa Kerja
Pada Tahun 2020

| NO | Faktor | Jumlah Karyawan | Pencapaian | | Bobot | Keterangan |
|--------------------------|----------------|-----------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| | | | Masa Kerja Lebih Dari 5 Tahun | Masa Kerja Kurang Dari 5 Tahun | | |
| 1 | Gaji | 34 | 75.0 | 82.5 | 91-100 81-90 71-80 50-70 | Sangat Baik Baik Cukup Buruk |
| 2 | Kondisi Kerja | 34 | 78.3 | 70.5 | 91-100 81-90 71-80 50-70 | Sangat Baik Baik Cukup Buruk |
| 3 | Komunikasi | 34 | 69.0 | 66.0 | 91-100 81-90 71-80 50-70 | Sangat Baik Baik Cukup Buruk |
| 4 | Fasilitas | 34 | 72.0 | 65.8 | 91-100 81-90 71-80 50-70 | Sangat Baik Baik Cukup Buruk |
| 5 | Keamanan Kerja | 34 | 80.0 | 80.80 | 91-100 81-90 71-80 50-70 | Sangat Baik Baik Cukup Buruk |
| Total Rata - Rata | | | 374.3 | 364.8 | 71-80 | Cukup |
| | | | 74.86 | 72.96 | | |

Dari Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja lebih dari tiga tahun pencapaian skor tingkat kepuasan kerjanya sebesar 74.86%, pencapaian skor tertinggi berada pada faktor keamanan kerja yaitu 80.0%. Faktor terkecil terdapat pada faktor komunikasi yaitu sebesar 69.0%. Sedangkan karyawan yang bekerja kurang dari tiga tahun tingkat kepuasan kerjanya lebih kecil yaitu sebesar 72,96%, dimana pencapaian skor terbesar diperoleh dari faktor gaji yaitu sebesar 82.5%. Responden merasa gaji yang diberika sudah sesuai dengan standar instansi dan pekerjaan, sedangkan pencapaian skor terendah berada pada faktor fasilitas \t memiliki jumlah skor yaitu sebesar 65.8%. Dari penjelasan diatas hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai untuk mencapai bahkan melebihi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai agar terjalan dengan efektif dapat memenuhi indikator-indikator dalam pekerjaan, hal tersebut tidak hanya dengan kepuasan kerja pegawai saja tetapi dengan adanya motivasi yang harus dimiliki pada instansi yang bekerja di dalam puskesmas.

Kepuasan kerja pegawai yang terjadi dapat di pengaruhi oleh motivasi terhadap pegawai yang ada di instansi, karena motivasi berperan penting didalam instansi, pentingnya motivasi dalam perusahaan membuat tenaga kerja tetap terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan. Perusahaan untuk mencapai tujuan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dikarenakan motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi perusahaan dalam menentukan kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai yang dimiliki perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dari masing-masing individu.

Menurut Hasibuan (2013 p.143) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti dimana berperan sebagai hal yang penting akan membuat tenaga kerja terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan suatu efektivitas kerja.

Sedangkankan jurnal penelitian terdahulu ST Mubarakah dan Muhammad Yusuf (2020) Motivasi merupakan hal penting bagi organisasi, karena sebagai penyebab dan pendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebelumnya. Dengan itu, motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, mengajak pegawai mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Pegawai yang merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Meskipun secara umum atasan di UPTD Puskesmas Pringsewu akan memberikan pegawai berupa dengan memberikan berupa insentif, imbalan, tunjangan hari raya, tidak merendahkan/menghina pegawai, tidak mengkritik pegawai di depan pegawai lainnya, memberi kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil wawancara dilakukan penulis terhadap pegawai UPTD Puskesmas Pringsewu, terlihat bahwa di UPTD Puskesmas Pringsewu kurang memiliki kedekatan kepada antar sesama pegawai kurang maupun dengan atasan dengan intens sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja pegawai, karena merasa kurang interaksi antar pegawai maupun dengan atasan menyebabkan beberapa informasi yang ada sering tidak tersampaikan dengan baik. Selain itu, motivasi yang rendah juga terjadi karena dilihat kedekatan antar karyawan juga rendah sehingga lingkungan yang terbentuk kurang kondusif atau

kurang nyaman. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya juga keluhan terutama mengenai fasilitas di instansi belum sepenuhnya memadai atau lengkap serta banyaknya fasilitas yang rusak dikarenakan kesalahan dalam pemakaian yang menunjukkan bahwa pegawai tidak semuanya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar operasional.

Adapun fenomena motivasi kerja yaitu : Adapun beberapa fenomena motivasi kerja yaitu : Kebutuhan fisik pegawai yang mengeluhkan dengan fasilitas yang ada diperusahaan kurang mendukung dan kurangnya perhatian dalam fasilitas didalam ruangan seperti alat kerja mulai dari perlengkapan prasarana seperti AC yang tidak selalu berfungsi dengan baik sampai dengan penganadaan alat seperti komputer dan lainya.

Kebutuhan rasa aman, pegawai mengeluhkan pemimpin manajer tidak cepat dalam menyelesaikan masalah. Kebutuhan Sosial yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam perusahaan, interaksi yang baik antara sesama pegawai dan atasan dimana interaksi yang terjadi kurang maksimal baik antara rekan sekerja maupun dengan atasan seperti penyampaian pesan dari pimpinan yang kurang dan masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja. Kebutuhan akan penghargaan, pegawai membutuhkan motivasi dari pimpinan dimana kurangnya tanggung jawab dan perhatian dari pimpinan dalam memberikan semangat ataupun dorongan motivasi terhadap pegawainya, sehingga hal ini memicu pegawai bermalas-malsan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Chandra Andika, dkk (2017) Pada dasarnya motivasi lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seorang pegawai agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku di dalam perusahaan. Motivasi kerja yang dapat dipengaruhi dengan minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal

dan kepada atasan serta kesempatan dalam bekerja. Hal tersebut dilaksanakan dikarenakan pegawai tidak dapat lepas dari ingin dihargai, dihormati dan diperlakukan sebagaimana semestinya. Motivasi kerja dari luar dapat berasal dari lingkungan kerja dan sangat erat sekali dengan Pemimpin. Karena motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk menghasilkan sesuatu baik tujuan ataupun hal yang positif lainnya. Pegawai apabila mendapatkan motivasi dari pemimpinnya, pastilah kinerjanya juga akan berubah menjadi positif maupun menjadi negatif. Dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Dalam hal penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di UPTD Puskesmas Pringsewu (Pusat Kesehatan Masyarakat) yaitu salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Seperti Puskesmas Pringsewu yang bergerak dibidang kesehatan yang beralamatkan di Jl.Johar 2 No.15, Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung. Pegawai Puskesmas Pringsewu bekerja dari hari senin sampai hari sabtu sedangkan setiap tanggal merah diliburkan. Terdapat 40 Pegawai PNS yang bekerja di UPTD Puskesmas Pringsewu tersebut.

Dengan uraian diatas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai dan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul. “ **PENGARUH MOTIVASo KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PNS PADA UPTD PUSKESMAS PRINGSEWU KAB.PRINGSEWU.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang diteliti pada UPTD Puskesmas Pringsewu, maka rumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui “Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS Pada UPTD Puskesmas Pringsewu ?”

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan kemampuan penulis sehingga penulis hanya meneliti dalam ruang lingkup sesuai dengan apa yang akan dibahas yaitu pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Pringsewu.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek merupakan seluruh pegawai UPTD Puskesmas Pringsewu.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai dan terdapat 40 jumlah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Pringsewu.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat merupakan tempat penelitian adalah UPTD Puskesmas Pringsewu Kab.Pringsewu yaitu yang bertempat di Jl.Johar 2 No.15, Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung. Pegawai Puskesmas Pringsewu.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu merupakan ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang di dasarkan berdasarkan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret – Agustus Tahun 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian merupakan ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui sebagai berikut “Untuk Menguji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS Pada UPTD Puskesmas Pringsewu Kab.Pringsewu.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang terutama mengenai motivasi kerja dan kepuasan dalam bekerja.

1.5.2 Bagi Instansi

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai motivasi dan kepuasan kerja pegawai di instansi sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal.

1.5.3 Bagi Institusi

Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya.
Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis
Darmajaya khususnya program studi manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja. Pengertian motivasi kerja, tujuan pemberian motivasi kerja, manfaat motivasi kerja serta kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi bagaimana akan menjelaskan tentang data dan temuan yang diperoleh dengan metode dan prosedur yang diuraikan pada bab sebelumnya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN