

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi aset penting bagi perusahaan. Dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi terkadang akan mengalami suatu hambatan atau rintangan. Untuk menghadapi hambatan tersebut, organisasi atau perusahaan harus selalu membuat perencanaan pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama

dengan sesama pegawai, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membekukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan Pada Puskesmas Jambon dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan perusahaan.

Faktor lain yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Ketika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka ia akan melakukan semaksimal mungkin tugas pekerjaannya.

Dengan demikian produktivitas kerja dan hasil kerja pegawai akan meningkat. Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan dan menjalankan pekerjaannya. Umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic, 2013).

Selain budaya kerja dan kepuasan kerja hal penting lainnya yang perlu menjadi perhatian perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah motivasi kerja pada karyawannya. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan dari penjelasan tersebut bahwa motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Pengertian ini berarti pula bahwa motivasi dapat berubah. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu

dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seorang individu.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

Obyek penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Jambon. Alasan peneliti menggunakan pegawai Puskesmas Jambon sebagai obyek penelitian di karenakan temuan fenomena masalah saat peneliti melakukan observasi sederhana. Adapun temuan fenomena masalah tersebut meliputi penerapan budaya kerja pada Puskesmas Jambon yang oleh pegawai dinilai belum optimal, dimana masih ada pegawai yang belum mentaati peraturan yang telah ditentukan sebelumnya seperti kedisiplinan dalam bekerja, jam masuk kerja, dan masih ada faktor-faktor lainnya, disamping itu sikap pegawai yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai pegawai. Tindakan-tindakan seperti itulah yang dapat mengakibatkan pada kurangnya pelayanan kepada masyarakat.

Kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya

kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja pegawai yang baik pula.

Melihat pentingnya peranan budaya kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka judul dalam penelitian ini adalah: **“Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Jambon Ponorogo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan maka penulis mengambil permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jambon Ponorogo?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jambon Ponorogo?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jambon Ponorogo?
- d. Apakah budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jambon Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian yang dibuat adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jambon Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jambon Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jambon Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jambon Ponorogo.

2. Manfaat

Manfaat yang didapatkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk membuktikan pengaruh budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jambon. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti lain dalam mengetahui budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jambon.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pegawai Puskesmas Jambon dalam meningkatkan kinerja dengan memperhatikan budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

