

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Substansi pelayanan public selalu dikenal dengan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pelayanan public ini menjadi sangat penting karena senantiasa berhubungan dengan khalayak masyarakat ramai yang memiliki keanekaragaman kepentingan dan tujuan. Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Notoatmodjo (Resa Almustofa, 2014) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Suatu organisasi tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya, produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dalam mencapai

tujuan tersebut tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Selain itu, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki suatu kebijakan maupun program yang ditujukan kepada karyawan agar setiap individu karyawan mendapat tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal.

Howell dan Dipboye (1986, dalam Munandar, 2014) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang berbentuk positif, sikap kerja karyawan merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Munandar (2014) kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktifitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. Dalam bekerja orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang.

Biasanya orang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja, gambaran yang akurat tentang hubungan ini menurut Anoraga (Danu Budi Utomo, 2014) apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti ia memiliki suatu harapan, dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas.

Thank you for using www.freepdfconvert.com service!

Only two pages are converted. Please Sign Up to convert all pages.

<https://www.freepdfconvert.com/membership>