

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia memiliki cita-cita yang salah satunya adalah mewujudkan kesejahteraan termasuk kesejahteraan dalam bidang kesehatan, yang ditulis dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. Pemerintah melakukan usaha pembangunan kesehatan demi mencapai cita-cita tersebut. Pembangunan kesehatan yang dilakukan pemerintah salah satunya adalah membuat tempat-tempat pelayanan kesehatan. Puskesmas merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan yang disediakan pemerintah. Puskesmas merupakan fasilitas kesehatan yang menyiapkan atau menyediakan pelayanan kesehatan perseorangan dan upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama guna mencapai tingkat derajat kesehatan yang tinggi pada cakupan wilayah kerjanya. (Peraturan Menteri Kesehatan No. 75 Tahun 2014). Pusat kesehatan masyarakat atau yang lebih familiar dengan sebutan Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang biasanya berada di wilayah kecamatan. Pelayanan puskesmas tingkat kecamatan di tuntut untuk selalu memberikan pelayanan yang maksimal sesuai standar yang telah ditetapkan dan mampu menjangkau semua lapisan masyarakat.

Keberhasilan Puskesmas tentu tidak luput dari SDM yang bekerja secara optimal untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Menejemen SDM merupakan suatu bagian dari menejemen keorganisasian perusahaan yang berfokus pada diri SDM (sumber daya manusia).

Menejemen SDM memiliki tugas mengelola unsur SDM/ manusia menjadi pribadi pekerja yang baik serta menyesuaikan pekerjaan SDM sesuai bidangnya masing-masing. SDM merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena tanpa peranan SDM suatu organisasi mustahil berjalan dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja seorang karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik jika mereka mendapatkan kepuasan dalam bekerja, karyawan yang merasa puas dalam bekerja tentu akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan secara optimal. Menurut Nursalam (2015) Kepuasan Kerja adalah perasaan senang seseorang yang berasal dari perbandingan antara persepsi dan hasil yang didapat. Menurut Barry (2012) Kepuasan kerja menurun dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain faktor yang berasal luar atau eksternal, suasana kerja pada kantor, hubungan antar pegawai, faktor dalam diri sendiri, faktor lingkungan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan faktor pengupahan atau kompensasi. Faktor kondisi lingkungan kerja meliputi waktu kerja, jenis pekerjaan, dan sistem kerja, keadaan alat perlengkapan dan mesin-mesin. Tanpa kepuasan dalam bekerja seorang karyawan akan bekerja tidak dengan semestinya dan hal tersebut akan berdampak pada target tujuan yang tidak dapat dicapai.

Menurut Robbins & Judge (2013) Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan secara mental dan menantang. Seorang karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka untuk menyalurkan kemampuan dan keterampilan (Kompetensi), kompetensi

merupakan seperangkat keterampilan, kemampuan, perilaku yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan profesinya. Menurut Moehariono (2009) dimensi kompetensi yang harus dimiliki seorang individu ada lima yaitu, kemampuan mengambil tindakan, kemampuan dalam mengelola tugas, kemampuan beradaptasi, kemampuan bekerja sama, dan kemampuan menjalankan tugas. Seorang pegawai yang bekerja di Puskesmas tentu memerlukan kompetensi karena tanpa kompetensi seorang pegawai tidak dapat mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Kompetensi menjadi kepuasan sendiri bagi seorang pegawai karena dengan kompetensi yang dimiliki mereka mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik.

Selain kompetensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah fasilitas kerja. Menurut Bary (2012) fasilitas kerja adalah suatu sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung jalan nada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin berkualitas dan memadai fasilitas kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, namun begitu juga kebalikannya semakin tidak memadai dan tidak lengkapnya fasilitas kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan menunya tingkat kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2008) Fasilitas dan sarana kerja yang diberikan akan menjadikan kinerja karyawan lebih maksimal, dan juga mampu meningkatkan kemampuan kerja para pegawai sesuai standar yang telah ditetapkan. Pekerjaan akan berjalan efektif jika fasilitas kerja yang diberikan sebagai penunjang kerja sesuai dengan apa yang

dibutuhkan perusahaan. Fasilitas kerja menjadi kepuasan tersendiri untuk seorang karyawan, karena dengan adanya fasilitas penunjang kerja dari perusahaan seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Selain kompetensi dan fasilitas kerja salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Anggit dan Astianto (2014) Beban kerja merupakan suatu tugas yang diberikan oleh seorang karyawan yang harus diselesaikan pada jangka waktu yang telah ditetapkan dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Beban kerja yang dibebankan harusnya sesuai porsi kemampuan seorang karyawan, jika beban yang diberikan terlalu berlebihan maka akan membuat seorang karyawan mengalami kelelahan fisik juga psikis dan berakibat kepada emosional yang tidak terkontrol dan berakibat pada pekerjaan yang tidak optimal. Namun sebaliknya jika beban kerja yang diberikan sedikit maka akan mengakibatkan kebosanan bagi seorang karyawan, untuk itu beban kerja yang diberikan haruslah standar sesuai dengan kemampuan seorang karyawan. Beban kerja yang standar akan memberikan kepuasan tersendiri bagi seorang karyawan. Kepuasan yang dirasakan akan berdampak pada hasil kerja yang optimal.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Balong, hasil observasi awal ditemukan ketidakpuasan kerja pada pegawai Puskesmas. Bentuk ketidakpuasan pegawai seperti tidak semangat dalam bekerja, dan juga penyelesaian tugas yang tidak sesuai deadline yang diberikan. Ketidakpuasan kerja tersebut diduga disebabkan oleh beban kerja yang berlebih, tugas pokok

dan fungsi yang tidak jelas (Tupoksi), Fasilitas yang tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta hasil kerja yang kurang optimal akibat kompetensi yang tidak sesuai dengan jobdesc kerja.

Mendasarkan pada uraian tentang pentingnya kompetensi, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Medis pada Puskesmas Balong”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjabaran latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai medis pada Puskesmas Balong?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai medis pada Puskesmas Balong?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai medis pada Puskesmas Balong?
4. Apakah kompetensi, fasilitas kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai medis pada Puskesmas Balong?

C. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai medis pada Puskesmas Balong.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai medis pada Puskesmas Balong.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai medis pada Puskesmas Balong.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, fasilitas kerja, dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai medis pada Puskesmas Balong.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Memberikan suatu karya baru yang dapat mendukung dalam pengembangan informasi, serta menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Bagi Puskesmas Balong

Bahan masukan dan pertimbangan bagi kepala dan karyawan Puskesmas Balong dalam meningkatkan kualitas kerja dan menghasilkan kerja yang optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan serta pertimbangan dalam pengembangan penelitian ilmu yang sejenis, sehingga bisa dipakai untuk penyempurna penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya tentang kepuasan kerja.

