

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era global saat ini membuat persaingan ekonomi semakin kompetitif. Perbedaan secara global membuat seluruh negara memiliki kesempatan yang sama untuk berkompetisi dalam perekonomian internasional. Semua negara mempunyai satu tujuan yang sama dalam menumbuhkan ekonomi yang baik, hal ini sebagai tolak ukur keberhasilan suatu negara.

Termasuk Indonesia salah satu negara berkembang yang terus melakukan perubahan menjadi yang lebih baik. Dimana hal tersebut diwujudkan dengan adanya BUMN yang dianggap mampu memajukan kesejahteraan masyarakat. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara. Adanya hal tersebut, perlu memperhatikan kondisi serta prospek pasar agar mampu mengelola setiap peluang supaya berjalan mencapai tujuan. Untuk mewujudkannya, maka perlu mengimplementasikan tentang manajemen produksi, manajemen keuangan, manajemen pemasaran serta MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) secara optimal. Adapun pengertian manajemen adalah ilmu serta seni untuk mengorganisasikan, mengatur, mengkoordinasi, mengarahkan serta mengawasi manusia dalam mencapai tujuan tertentu. Kegunaan atau fungsi manajemen adalah POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*).

Manajemen produksi merupakan suatu kegiatan untuk mengkoordinasikan dan mengatur penggunaan berbagai sumber daya seperti manusia, dana, serta alat, guna menciptakan dan menambah kegunaan barang maupun jasa. Adapun

tujuan dari manajemen produksi adalah menghasilkan layanan barang dengan kualitas dan kuantitas pada waktu dan biaya produksi yang tepat.

Manajemen keuangan mempunyai tujuan yang jelas yaitu menjaga arus kas,memaksimalkan keuangan perusahaan, mempersiapkan modal, memaksimalkan keuntungan, dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Mengelola sumber dana harus dilaksanakan secara efektif dan efisien,guna dana yang dimiliki bisa digunakan dengan baik. Setiap tahun hendaknya dilakukan laporan arus kas untuk memudahkan pengevaluasian serta acuan dalam menyusun rencana keuangan selanjutnya. Modal yang digunakan dapat diperoleh dari modal pribadi, modal ventur, investor dan penjualan saham.

Manajemen pemasaran memiliki tanggung jawab dalam melakukan perencanaan produk, melakukan promosi, distribusi penjualan, kebijakan harga dan membuat strategi pemasaran. Perencanaan produk ialah suatu proses menciptakan gagasan ide produk serta menindaklanjuti sampai produk tersebut terjual. Pelaksanaan promosi dianggap sangat penting dalam menginformasikan produk maupun jasa, guna menarik minat konsumen untuk membeli atau menggunakannya. Promisi tersebut dapat berupa radio, koran, TV, banner, facebook, instagram,pamflet dan lain – lain. Distribusi penjualan merupakan kegiatan pemasaran dalam menyalurkan barang atau jasa dari pihak produsen ke konsumen.

Sedangkan MSDM adalah ilmu atau cara untuk mengatur peranan tenaga kerja (sumber daya) yang dapat digunakan secara maksimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut, dapat dilakukan melalui tahap penyeleksian dengan cara rekrutmen yang bertujuan mendapatkan calon karyawan yang

diharapkan atau sesuai kriteria. Dengan segala aspek yang ada diatas diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sutrisno dalam Kahfiardi, Hamidah & Arik (2017) kepuasan kerja adalah suatu masalah penting yang berhubungan dengan produktivitas karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tuntutan yang tinggi. Manfaat adanya penilaian kepuasan akan diketahui seberapa baiknya karyawan telah melaksanakan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga perusahaan dapat memenuhi segala kebutuhan anggota didalamnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu : motivasi, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2014:141) Motivasi merupakan kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak – tanduknya. Dalam menjalankan tugas karyawan tentu ingin mendapatkan suatu apresiasi dari atasan maupun dari anggota lain,tetapi adakalanya kurangnya motivasi dapat menimbulkan menurunnya tingkat hal ini. Akibat paling mengkhawatirkan adalah kepuasan kerja akan menurun,sehingga banyak yang lari dari tanggung jawabnya, bahkan tugas yang dilakukan tidak maksimal. Pemberian motivasi dimaksudkan menambah daya perangsang pada orang yang bersangkutan agar dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya. Adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan juga dijelaskan pada penelitian Purwanto dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil sebesar 0,399. Pentingnya motivasi karena suatu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia,supaya mau bekerja dan

mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang didapat dari atasan maupun rekan kerja juga sangat dibutuhkan karyawan supaya bergairah dalam bekerja. Sedangkan karyawan RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo mempunyai motivasi yang berbeda – beda ,ada yang mempunyai motivasi tinggi maupun motivasi rendah. Masalah motivasi yang didapat karyawan RSUD masih kurangnya komunikasi antar atasan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan,sehingga hal ini belum didapatkan secara langsung. Motivasi yang baik dapat dilihat dari semangat karyawan bekerja, seperti kehadiran waktu yang tepat serta absensi kehadiran yang baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan sebaik – baiknya sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Selain motivasi faktor lainnya adalah K3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu perlindungan atas keamanan kerja yang dialami oleh pekerja,baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya (Bangun,2012). Sedangkan kesehatan kerja adalah suatu daya upaya mempertahankan dan meningkatkan kesehatan mental, fisik dan kesejahteraan sosial seluruh karyawan . Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari perlindungan tenaga kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan yang berkembang sangat pesat sejak revolusi industri. Tujuannya yaitu semua mendapat jaminan baik secara psikologis,sosial dan fisik, setiap peralatan dan perlengkapan kerja digunakan se efektif mungkin dan sebaik – baiknya, seluruh hasil produksi dirawat keamanannya, terdapat jaminan atas peningkatan dan pemeliharaan kesehatan gizi , keserasian kerja ,meningkatkan kegairahan dan partisipasi kerja, terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh

kondisi kerja ,serta setiap karyawan harus merasa aman dan terlindungi saat bekerja. Adanya jaminan K3 diharapkan dapat mendorong dalam memenuhi target atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Namun pada masa pandemi saat ini karyawan RSUD memerlukan ekstra kehati – hatian saat melakukan pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan karyawan perlu dijaga sebaik mungkin agar tidak tertular oleh virus corona. Dengan K3 yang baik maka kepuasan kerja meningkat sehingga target yang diinginkan tercapai.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Yoyo sudarso dkk (2018:47) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan. Oleh karena itu, menjadi sebuah kewajiban bagi manajemen perusahaan atau instansi untuk memperhatikan secara mendetail tentang komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Menurut penelitian Wati dkk (2014) menyatakan yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dijelaskan apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan sehingga kepuasan tercapai.

Penelitian ini mengambil obyek di instalasi farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo yang memberikan layanan pengelolaan farmasi,evaluasi dan pelaporan pengelolaan obat – obatan serta pemeliharaan alat – alat kesehatan pada rumah sakit. Setiap bagian dari pelayanan terhadap pasien yang memerlukan jasa mereka harus diperhatikan, maka baik atasan dengan

karyawan, karyawan dengan karyawan harus mempunyai rasa saling memiliki satu sama lain agar berdampak baik pada proses pelayanan farmasi.

Adanya beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya motivasi, K3, dan lingkungan kerja. Fenomena yang pertama terjadi masalah motivasi saat bekerja, pada instalasi farmasi dapat terlihat dari kondisi pekerjaan yang terasa membosankan, karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, serta dukungan karyawan dalam melaksanakan tugas dirasa belum maksimal. Maka dari itu, peningkatan sumber daya manusia diperlukan dorongan motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Fenomena kedua adalah K3. Berdasarkan hasil wawancara keselamatan dan kesehatan kerja pada pandemi saat ini dirasa masih kurang karena pemeriksaan rutin serta pemberian peralatan K3 pada karyawan instalasi farmasi kurang sesuai dengan SOP yang berlaku. Fenomena ketiga yaitu lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat langsung dari perbedaan ruangan pada karyawan instalasi farmasi yang berbeda – beda seperti masih kurangnya kesadaran dalam kerapian dan penataan meja, ventilasi yang kurang, pencahayaan kurang pada ruang kerja yang sedikit mengganggu aktivitas bekerja karyawan sehingga memicu tingkat kepuasan kerja karyawan.

Fenomena motivasi, K3, dan lingkungan kerja yang terjadi pada instansi akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Sehingga penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dengan memberi motivasi, menyediakan K3 yang lengkap bagi karyawan, dan memperhatikan lingkungan kerja para karyawan.

Penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi dilakukan oleh Franedy dan Carol Daniel Kadang (2020) menyatakan penelitian tersebut, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian lainnya tentang K3 yang diteliti oleh Kahfiardi Fajri dkk (2017) membuktikan K3 juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, pentingnya mengenai meningkatkan motivasi, memperhatikan K3 dan mengkonduisikan lingkungan kerja dalam menunjang kepuasan kerja serta kesenjangan penelitian terdahulu . Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan di latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo ?
2. Apakah K3 secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo ?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo ?

4. Apakah motivasi, K3 dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo ?
5. Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan ,maka tujuan pada penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo .
- b. Untuk mengetahui pengaruh K3 secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo .
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo .
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, K3 dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo
- e. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

a. Bagi Akademis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai masalah motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Instansi

Adanya penelitian ini dapat memberi masukan kepada RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan instalasi farmasi.

c. Bagi peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan dalam penelitian berikutnya, terkhusus penelitian yang memiliki tema yang sama mengenai kepuasan kerja.

