

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Puskesmas adalah ujung tombak pelayanan kesehatan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan program di Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo dalam upaya mencapai Visi Indonesia Sehat 2012. Keberhasilan pencapaian Visi Indonesia Sehat 2012 sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja. Demikian pula di Puskesmas, kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen Puskesmas, karena pegawai Puskesmas merupakan ujung tombak pelaksana pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi industri penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Supranto (2003) mengartikan kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/hasil yang dirasakan dengan harapannya. Apabila kinerja di bawah harapan, maka pekerja akan kecewa. Apabila kinerja melebihi harapan pekerja akan merasa sangat puas.

Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja pegawai tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi yang tinggi pula. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan. Apabila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja seseorang.

Pada kenyataannya tidak semua pegawai memperoleh kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pegawai dapat diketahui melalui perilakunya. Dijelaskan oleh Davis (2011) bahwa rendahnya kepuasan kerja dimanifestasikan dalam bentuk pelambanan kerja, mangkir, kelalaian, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, dan masalah disiplin pegawai. Manifestasi rendahnya kepuasan kerja ini mengakibatkan hilangnya ribuan jam kerja dan kerugian finansial yang sangat besar pada organisasi.

Hal ini terjadi pada banyak perusahaan, akibat ketidakpuasan terhadap gaji, banyak pegawai yang demo atau keluar dari perusahaan. Seperti yang diberitakan di koran Sindo (Suara Indonesia, 2011) pegawai di PT Caltex, Tangerang melakukan mogok kerja agar gaji pegawai disesuaikan dengan UMR. Diberitakan juga PT. Citra Tubindo Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam penyediaan fasilitas untuk industri minyak telah didemo oleh para pegawai karena gaji yang diterima tidak seimbang dengan beratnya pekerjaan.

Dari dua berita tersebut dapat diketahui bahwa ketidakpuasan pegawai pada sebuah perusahaan dipengaruhi oleh upah. Upah yang diterima pegawai tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan pegawai saat bekerja. Akibat tidak puas terhadap perusahaan, pegawai selain memperlihatkan secara kelompok seperti demo atau mogok

kerja, juga dapat diketahui secara individu. Pegawai yang tidak puas bersikap tidak disiplin.

Perilaku ketidakdisiplinan, lamban dalam bekerja, tidak tepat waktu dalam bekerja tersebut ditemui pada pegawai Puskesmas Baki Gentan Sukoharjo. Berdasarkan hasil pengamatan pra penelitian dan hasil wawancara dengan pimpinan Puskesmas Baki di Gentan dapat diketahui bahwa sebagian pegawai saat bekerja ada yang bersikap kurang disiplin, seperti pulang sebelum saatnya pulang karena pekerjaan dianggap sudah selesai dan lamban membuat laporan kerja. Pegawai yang malas dan tidak disiplin ini menyebabkan ketidakpuasan pegawai, prestasi kerja menurun dan produktivitas rendah pada organisasi. Hal ini menunjukkan pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki ketahanan kerja yang rendah, memiliki tindakan yang tidak terarah pada tujuan. Selain itu, pegawai juga memiliki rasa kebosanan, karena pekerjaan yang dilakukan bersikap monoton. Pegawai melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang.

Data lainnya yang diperoleh melalui penyebaran angket tentang kepuasan kerja kepada 80 pegawai di Puskesmas Baki Gentan Sukoharjo diperoleh jawaban 42 (52,5%) pegawai menjawab kurang puas dan 38 (47,5%) pegawai menyatakan puas. Ada kesamaan alasan pada pegawai yang kurang puas terhadap kerja karena pegawai selain mengerjakan tugas sesuai bidangnya juga mengerjakan tugas lain, yang bukan pekerjaannya, sehingga hasil kerja kurang memuaskan. Alasan lainnya yaitu pegawai ditempatkan pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya, sehingga hasil kerja kurang maksimal. Alasan ketiga, sebagian pegawai menyatakan bahwa pegawai melaksanakan tugas-tugas kerja yang lebih banyak dari pegawai lain, akan tetapi gaji yang diterima sama sesuai golongan

menjadi pegawai negeri di Puskesmas. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Puskesmas rendah.

Kepuasan kerja menurun dipengaruhi oleh beberapa faktor. Brackett, dkk., (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain hubungan antar pegawai, faktor individu, faktor luar, faktor suasana kerja, faktor lingkungan kerja, dan faktor kompensasi. Faktor kondisi lingkungan kerja meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan sistem kerja, keadaan alat perlengkapan dan mesin-mesin. Kalisch (2010) menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja mempengaruhi kondisi psikis pegawai. Jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan individu, waktu kerja dibatasi oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, peralatan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi beban kerja pegawai.

Soeprihanto (2003) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Mangkuprawira (2003) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan di bidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Beban kerja yang dirasakan oleh individu dalam bekerja akan semakin meningkat karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai harapan. Adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang

perburuhan, atau sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Menurut Steers dan Porter (2010) bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh; (1) pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik (2) pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Terjadinya tingkat penampilan kerja staf Puskesmas yang kurang baik, sebagai suatu fenomena yang cenderung dilatar belakangi oleh tidak puasnya staf Puskesmas atas berbagai aspek keorganisasian dan manajerial di Puskesmas. Ketidakpuasan kerja yang terjadi cenderung karena belum terpenuhinya berbagai kebutuhan yang dianggap penting oleh staf Puskesmas. Dalam konteks ini, masalah yang paling substantif adalah keharusan untuk mengetahui dan menetapkan prioritas kebutuhan pegawai yang dapat dihubungkan dengan ciri pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian dan peristiwa di atas dapat diketahui bahwa masalah kepuasan kerja merupakan masalah yang sering dialami oleh pegawai dan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan oleh suatu lembaga atau perusahaan. Kepuasan kerja pegawai rendah dapat menurunkan kualitas kerja, sehingga hasil kerja pun menurun pula. Masalah lainnya yaitu tentang beban kerja, pegawai yang bekerja di Puskesmas kadang kurang memiliki kemampuan dalam

bidang kesehatan. Akibatnya pegawai Puskesmas merasa tertekan dengan beban kerja yang harus dilakukan. Selain dua permasalahan tersebut, masalah tentang kompensasi yang diberikan kepada dirasa oleh sebagian pegawai belum dapat memenuhi kebutuhan.

Atas dasar permasalahan tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Apakah ada hubungannya antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas?”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penulis ingin membuktikan secara empirik dengan mengambil judul penelitian: **“Hubungannya Antara Beban Kerja dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas”**.

## **B. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti mengetahui:

1. Hubungannya antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas.
2. Hubungannya antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas
3. Hubungannya antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas
4. Sejauh mana peran beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas
5. Keadaan beban kerja pada pegawai Puskesmas.
6. Keadaan kompensasi pada pegawai Puskesmas.
7. Keadaan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

#### **1. Bagi Pimpinan Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pimpinan perusahaan sebagai bahan masukan dalam usaha pengembangan perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan pegawainya sehingga terwujud lingkungan kerja kerja yang kondusif, tercapai kepuasan kerja sesuai dengan beban kerja dan kompensasi yang diterima pegawai.

#### **2. Bagi Pegawai**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai hubungannya antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas, sehingga pegawai memiliki kualitas kerja yang maksimal dan dapat meningkatkan minat masyarakat untuk berobat di Puskesmas.

#### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Apabila hipotesis itu terbukti, dapat memberikan perluasan cakrawala pada ilmu pengetahuan, khususnya pada disiplin ilmu psikologi industri sehingga dapat dipakai sebagai bahan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.