

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan keseluruhan aktivitas dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia sangat berpengaruh penting terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Peran serta sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sebagai penggerak utama dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu perusahaan.

Edison dalam Baihaqi (2010: 33) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/lingkungan kerja dan rekan yang mendukung. Penelitian Indra, Hary dalam Baihaqi (2010: 33) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah: faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi jabatan dan gaji.

Kepuasan kerja merupakan cara seseorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan, Menurut Wexly dan Yuki (2005 : 112). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:61), setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan

yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Davis dan Newstrom(2001:105) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (favorable and unfavorable) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya. Hal ini didukung pula oleh Fraza (dalam Yusuf,2010), menyatakan bahwa adanya kompensasi yang sesuai akan menyebabkan para pekerja puas.

Law (dalam Sjami,2006). Menyatakan bahwa imblan ekstrinsik adalah kepuasan yang datangnya dari imblan lain, contohnya karena mempunyai uang banyak maka dimata masyarakat gengsinya.

Menurut Robbins (2001 : 24). Konsep kepuasan kerja dapat ditemukan pada sikap yang merupakan salah satu bagian dari nilai, nilai merupakan keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir dari eksistensi yang khas lebih sukai secara pribadi atau sosial dari pada suatu modus perilaku atau keadaan akhir yang berlawanan. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengembangkan gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik dan diinginkan.(Robbins,2003:103).

Menurut Siagian(2006: 23) mengemukakan bahwa kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, meskipun demikian tetap relevan untuk kepuasan kerja kombinasi ini merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa layak dan adil serta tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap pegawai berbeda standar kepuasaanya, namun apabila pegawai memiliki disiplin

dan moral kerja yang baik dalam unit kerja, serta tingkat turn-over pegawai rendah, maka secara relative kepuasan kerja pegawai adalah baik.

Gebson et.al (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005:58), menyatakan bahwa imbalan yang diterima pekerja menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Chrudden and Sherman (dalam Yusuf, 2010), juga menyatakan bahwa faktor – faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah pekerjaan, pekerjaan actual sebagai control terhadap pekerjaan, supervise oleh atasan, organisasi manajamen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan finansial, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Menurut Handoko (2000 : 134), Kepemimpinan merupakan tulang punggung organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi didalam maupun diluar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Disadari bahwa tidak satu pun gaya kemimpinan yang terbaik berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan maka, pendekatan situasional atau kontigensi dalam memilih model kemimpinan yang efektif menjadi alternative jawaban terbaik.

Menurut Robbins (2003), kepemimpinan adalah suatu kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan sedangkan. Menurut Hasibuan (2000 : 167), kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan pemimpinannya menggerakkan bawahan untuk mengerjakannya dalam mencapai tujaun oranisasi. Setiap dan semua organisasi apapun jenisnya

pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin tertinggi (pemimpin puncak) dan/ atau manajer tertinggi (top manager) yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (leadership) dan atau manajemen (management) bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan(Nawawi,2003).

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau 2organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012:2).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan dapat meningkatkan kerja sebalaiaknaya dapat meningkatkan kenerja karyawan dan akhirnya motivasai kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja . (Sukanto.dan..Indriyo,2000:151).

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh

lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001: 2).

Menurut Stewart (2009). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja /karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negative seperti semangat kerja yang rendah,tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, trun over yang tinggi dan lainnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dasaad) dengan judul penelitian analisis hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT AdamJaya.Dengan Hasil Penelitian Tidak ada hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan,kedua variabel bebas memiliki kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pengaruhnya signifikan.

Penelitian Terdahulu Yang Dilakukan Oleh (Iin Murtafia Dan Suryalena) Dengan Judul Penelitian Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Pengelolaan Pt. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. Dengan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fransiska Guantina Lumban Raja) dengan judul penelitian hubungan motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Asiana Technologies Lestary Jakarta, dengan hasil penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti bahwa kebutuhan tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan dan absensi di Puskesmas Batutua Kecamatan Rote Barat Daya Kabupaten Rote Ndao terdapat sebagai berikut :

Tabel 1.1**Tenaga kerjaDi Puskesmas Batutua**

No	Jenis ktnagaan	Juml ah	Pns	Tkk	Tkd	Ns	Suka rela
1	Dokter umum	2	1	1			
2	Dokter gigi	1		1			
3	Perawat	31	10		16		5
4.	Perawat gigi	1	1				
5.	Bidan	36	19		12		5
6.	Asisten apoteker	2	2				
7	Gizi	4	1				3
8	Sanitarian	7	5		1		1
9	Analisi kshtn	2	2				
10	Kesmas	3	1		1		1
11	Administrasi	3	2		1		
12	Sopir	5			3		2
13	Cleaning servis	3			2		
Jmlh		100	44	2	37		17

Sumberdata: Puskesmas Batutuatahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah tenagakerja di Puskesmas Batutua Kecamatan Rote Barat Daya Kabupaten Rote Ndao terdapat 100 orang. Dimana terdapat Pegawai Negri Sipil (Pns) 44 orang, tenaga kerja kontrak (Tkk)

2orang, Tenaga Kontrak Daerah atau (Tkd) 37 orang dan sukarela terdapat 17 orang serta Ners atau (Ns) tidak ada.

Tabel 1.2
Absensi Tenaga medis dan Nonmedis Puskesmas Batutua
Tahun 2020

Bulan	Jmlh pegawai	Jmlh hari kerja	Jmlh hari kerja keseluruhan	Absen			jmlh hari kerja yng hilang	Jumlah hari kerja nyata	Tingkat absensi %
				S	I	A			
Januari	100	26	2.600	2	3	0	5	2.595	0,19%
Febuari	100	24	2.400	4	1	0	5	2.395	0,20%
Maret	100	24	2.400	2	4	1	6	2.396	0,25%
April	100	24	2.400	4	2	0	6	2.396	0,25%
Mey	100	26	2.600	3	2	0	5	2.595	0,19%
Juni	100	26	2.600	0	1	3	4	2.596	1,54%
Juli	100	26	2.600	4	1	0	5	2.595	1,54%
Agustus	100	26	2.600	3	1	1	5	2.595	0,19%
Septemb er	100	26	2.600	1	0	3	4	2.596	1,54%
Oktober	100	27	2.700	2	0	2	4	2.696	1,54%
Novemb er	100	25	2.500	0	4	1	5	2.495	0,20%
Desembe r	100	26	2.600	3	0	2	5	2.595	0,19%

Sumber: data puskesmas batutua tahun 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah hari kerja antara tenaga medis dan non medis sama. jumlah hari kerja seluruh pegawai diperoleh

dari hasil perkalian antara jumlah karyawan dengan jumlah hari kerja, jumlah hari kerja yang hilang diperoleh dari jumlah absensi pegawai, jumlah hari kerja nyata diperoleh dari hasil pengurangan antara jumlah hari kerja dengan jumlah hari kerja yang hilang. Dan tingkat absensi diperoleh dari hasil pembagian jumlah hari kerja yang hilang dan jumlah hari kerja karyawan dikalikan 100. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai tidak stabil dimana terlihat dibulan januari tingkat absensi pegawai menurun sebesar 0,19%. Pada juni tingkat absensi pegawai terlihat meningkat sebesar 1,54%. Dan pada agustus hingga desember tingkat absensi pegawai kembali menurun.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat terjamin, penulis juga melakukan wawancara pada salah satu tenaga kesehatan dipuskesmas Batutua Kecamatan Rote Barat Daya Kabupaten Rote Ndao bahwa sikap kepemimpinan sangat menjadi teladan yang baik bagi bawahannya, Kepemimpinan selalu memperhatikan dan memberi motivasi kepada bawahannya untuk setia dalam melakukan pekerjaannya. Demikian juga dengan lingkungan kerja seperti transportasi, pencahayaan dan ruangan kerja masing-masing sangat tertata rapi dan bersih sehingga kebutuhan dan kesehatan para tenaga kesehatan dan non kesehatan sangat terjamin.

Dalam mengingat kepuasan kerja tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan pada Puskesmas Batutua Kecamatan Rote Barat Daya Kabupaten Rote Ndao, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan saat ini perlu untuk diperhatikan dengan diterapkan kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan Puskesmas. Karena kepuasan kerja bergantung pada bagaimana keputusan dan

strategi yang digunakan oleh kepemimpinan tersebut dan bagaimana lingkungan kerja yang diterapkan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN TENAGA KERJA PADA PUSKESMAS BATUTUA KECAMATAN ROTE BARAT DAYA KABUPATEN ROTE NDAO”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Analisis Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan tenaga Kerja Pada Puskesmas Batutua Kecamatan Rote Barat Daya Kabupaten Rote Ndao

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan tenaga kerja Pada Puskesmas Batutua Kecamatan Rote Barat Daya Kabupaten Rote Ndao
2. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja Terhadap kepuasan tenaga kerja Pada Puskesmas Batutua Kecamatan Rote Barat Daya Kabupaten Rote Ndao.

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan tenaga kerja Pada Puskesmas Batutua Kecamatan Rote Barat Daya Kabupaten Rote Ndao
2. Untuk Menganalisis Hubungan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan tenaga kerja Pada Puskesmas Batutua Kecamatan Rote Barat Daya Kabupaten Rote Ndao

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademik

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dan pandangan teori yang berhubungan dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di UKAW (Universitas Kristen Artha Wacana) Kupang.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan atau bahan pendukung keputusan untuk masalah yang dihadapi untuk tahap selanjutnya.

- b. Manfaat bagi puksesmas batutua

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi instansi dan pihak yang berkepentingan didalam instansi dan dapat mejadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kepemimpinan dan lingkungan terhadap kepuasan kerja.