

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (Sutrisno, 2016: 74). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda yaitu sesuai dengan porsi nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut. Perbedaan tingkat kepuasan yang diterima oleh individu disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu itu sendiri dalam mencapai hasil produktivitas yang mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Faktor kepuasan kerja akan lebih baik lagi jika didukung dengan motivasi kerja yang baik. Motivasi dapat dilakukan dengan memberikan dorongan kepada bawahan dengan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Masing-masing karyawan mempunyai kepuasan kerja

yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan manajemen perusahaan harus melaksanakan penempatan karyawan dengan tepat dan motivasi yang baik (Hasibuan, 2003). Menurut Prahartanto (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi, perencanaan, beban kerja, kinerja pegawai, budaya organisasi, pengawasan, koorganisasi, motivasi kerja, perilaku pegawai, pengorganisasian, disiplin kerja, prestasi kerja pegawai, gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan kompensasi. Aspek kepuasan kerja menurut Robbin dan Judge (2010) diantaranya meliputi: kepuasan terhadap pekerjaan, tercapai jika sesuai dengan minat dan kemampuan individu; kepuasan terhadap imbalan, tercapai jika individu merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja; kepuasan terhadap supervisi atasan, jika memiliki atasan yang mampu memberi ; kepuasan terhadap rekan kerja, jika rekan kerja dapat diajak bekerja sama; kesempatan promosi, jika dibe ri kesempatan meningkatkan posisi.

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Sunyoto, 2015:191). Motivasi karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. apabila motivasi itu rendah maka pengaruh terhadap kepuasan kerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar. Motivasi menurut Sutrisno (2016 :109) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, sehingga karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Radig (1998), dalam Antoni (2016:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang

dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Gibson 1995 dalam (Sumantri 2016) menyatakan bahwa faktor yang menggerakkan tingkat motivasi yaitu: isi pekerjaan (*job content*) yang dapat menggerakkan tingkat motivasi, kondisi intrinsik ini meliputi Prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*). Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan (Suwar dan Abugre, 2013) kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas dan fungsi departemennya masing-masing.

Selain faktor motivasi, faktor lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh organisasi, karena lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pemerintah harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman agar para pegawai dapat bekerja dengan optimal dan produktif. Sutrisno (dalam Aruan: 2015), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Putranto (2012:12) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, penghasilan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan kerja yang

kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi disekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja ditempat tersebut.

Menurut (Sedarmayanti 2010), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Diperkuat oleh (Robbin dalam Wibowo, dkk, 2014), menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan di dukung dengan peralatan modern.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012:75). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat meningkat yang akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara dalam Darmawan (2012:174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai. Jika hal tersebut dapat terjalani dengan baik maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Dinas Kesehatan Kota Medan merupakan instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan yang dibutuhkan oleh

masyarakat. Berdasarkan hasil observasi, ternyata masih ditemukan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai yang berhubungan dengan kurangnya motivasi. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor dan bercerita dengan sesama pegawai di jam kerja. Kantor Dinas Kesehatan Kota Medan juga menggunakan *finger print* yang bertujuan untuk mendata para karyawan dalam absensi. Namun, *finger print* tersebut belum memberikan dampak yang signifikan dalam menunjang tingkat kehadiran pegawai. Hal ini dilihat dari beberapa pegawai datang ke kantor hanya untuk mengisi absen lalu pergi lagi keluar kantor untuk menyelesaikan hal nya masing-masing.

Dalam hal tanggung jawab pegawai Dinas Kesehatan Kota medan dituntut untuk tidak pernah terlambat masuk kantor. Karena pada dasarnya Dinas Kesehatan Kota Medan sudah memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan adalah Pukul 08.00, akan tetapi masih banyak pegawai yang belum mampu menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik yaitu masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai datang terlambat pada bulan Januari-Maret 2020 seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1 Data Pegawai Datang Terlambat Periode Bulan
Januari – Maret 2020**

Bulan	Terlambat 1-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat > 4 kali
Januari	21	2	4

Februari	24	2	1
Maret	22	4	1
Rata-rata	22	2	2

Sumber : Subbag Umum Dinas Kesehatan Kota Medan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai di Dinas Kesehatan Kota Medan pada bulan Januari – Maret 2020 cukup tinggi yaitu rata-rata terlambat 1-3 kali sebanyak 22 orang, rata-rata pegawai terlambat 4 kali sebanyak 2 orang dan 2 orang pegawai terlambat >4 kali dalam setiap bulannya. Selain itu dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Januari 2020, karena pegawai dibebankan dengan membuat perencanaan tahunan yang mengakibatkan pegawai lembur dan pulang lebih lama dari jam pulang biasanya sehingga beberapa pegawai kelelahan dan pegawai datang lebih lama dari biasanya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, lingkungan kerja yang tidak begitu baik juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan. Lokasi kantor terletak disamping pasar tradisional dan tempat pembuangan sampah sehingga menyebabkan lingkungan sekitar kantor menjadi tidak sehat dan tidak bersih. Kemudian jika dilihat dari luas wilayah parkir yang sempit dapat menyebabkan letak kendaraan tidak tersusun dengan rapi. Selanjutnya pada bagian dalam kantor, dapat dilihat pula ruangan kerja yang sempit yaitu ruangan kecil yang didalamnya diisi dengan 3 buah meja kerja yang menyebabkan ruangan kerja menjadi sempit sehingga memberikan rasa kurang

nyaman terhadap pegawai karena mereka tidak leluasa dalam menjalankan aktifitasnya.

Dekatnya lokasi tempat pembuangan sampah dengan kantor Dinas Kesehatan Kota Medan mengakibatkan adanya bau busuk di area sekitar kantor. Suara truk-truk pengangkut sampah serta suara sejumlah petugas kebersihan sehari-hari terdengar ribut saat berkomunikasi. Selain itu, petugas parkir yang tidak jauh dari area kantor Dinas Kesehatan setiap harinya tidak bekerja dengan baik, dimana penempatan parkir mobil asal-asalan hingga terjadinya penyempitan yang berakibatkan arus lalu lintas pengguna jalan macet.

Tentunya banyak faktor yang dapat dijadikan solusi untuk permasalahan-permasalahan yang ada. Salah satunya yaitu sering mengadakan komunikasi yang efektif dan memotivasi pegawai untuk terus semangat dalam bekerja serta mematuhi segala peraturan-peraturan yang ada didalam kantor. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka masalah penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepuasan pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan belum terpenuhi secara menyeluruh.
2. Motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan masih relative rendah.

3. Pegawai sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu.
4. Lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga menghambat kepuasan kerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Medan, untuk menghindari kesimpangsiuran dalam penelitian serta mengingat keterbatasan sumber daya dan kemampuan penulis, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun batasan masalah yang dibahas yaitu: “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Medan.”

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah sebelumnya, maka yang menjadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Medan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Medan.
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

2. Bagi Dinas Kesehatan Kota Medan

Sebagai informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi Dinas Kesehatan Kota Medan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dari pengaruh motivasi dan lingkungan kerja.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian yang sama di waktu yang akan datang.

4. Bagi Lembaga UNIMED

Sebagai tambahan literature kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.



THE
Character Building
UNIVERSITY