

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena sumber daya manusia ini mempunyai peran sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksana operasional organisasi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas yang dimiliki oleh manusia itu sebagai tenaga kerja. Tersedianya sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga-tenaga yang terampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti sumber daya alam dan modal, manusia sebagai karyawan dan pimpinan atau manajer merupakan salah satu faktor yang paling banyak berperan dalam aktivitas organisasi.

Kualitas dari para pegawai sangat menentukan kinerja organisasi, dengan adanya pegawai yang berkualitas ini, maka organisasi dapat mencapai hasil yang optimal. Organisasi tentu menginginkan agar seluruh pegawainya memiliki kinerja yang baik karena kinerja dari tiap pegawai ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya para pegawai yang ada di organisasi tersebut, dalam hal ini terdapat

hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok dan kinerja organisasi atau lembaga baik yang bergerak di bidang usaha maupun yang bergerak di bidang pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dengan baik adalah PNS yang selalu setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Di samping itu PNS juga harus bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Direktur pengembangan Lemhanas RI, H. Darmakusumah menyatakan bahwa :

PNS Indonesia masih menduduki tingkat *good governance* terendah, kondisi ini disebabkan oleh tidak adanya kejelasan tentang pembagian tugas di lingkungan kerja, kurangnya pengawasan dari pimpinan, kewenangan yang diambil pimpinan sering tidak jelas serta rendahnya gaji PNS menjadi penyebab tidak efisiennya kinerja yang dicapai oleh PNS (Sabarudin-goodgovernance.bappenas.go.id).

Sementara menurut survey Jurnal Diklat Aparatur, (2005:13) menyatakan bahwa:

Kinerja PNS di Indonesia termasuk yang terburuk bersama Vietnam dan India, sebagaimana diindikasikan oleh hasil survey *Political and Economic Risk Consultancy 2003* dan *The World Competitiveness Yearbook 2003* yang dikeluarkan oleh *Institute for Management Development (IMD)*.

Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur merupakan salah satu lembaga pemerintah yang masih dituntut untuk meningkatkan kinerjanya terutama menyangkut kinerja sumber daya manusianya karena selama ini kinerja organisasi

masih dinilai kurang optimal. Berdasarkan observasi dilapangan, secara umum kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur masih perlu di tingkatkan. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi seperti masih adanya pegawai yang tidak berada di tempat pada jam kerja, sikap pegawai yang bekerja tidak sungguh-sungguh dan hasil kerja yang kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, pegawai yang tidak hadir tanpa kabar, pegawai yang datang terlambat serta cepatnya pulang.

Tabel 1.1
Kehadiran Apel Pagi Dan Apel Siang

Periode	Kehadiran	
	Apel Pagi	Apel Siang
Mei 2007	83.4 %	69.2 %
Juni 2007	88.3 %	74.9 %
Juli 2007	89.2 %	74.9 %
Agustus 2007	88.3 %	73.95 %

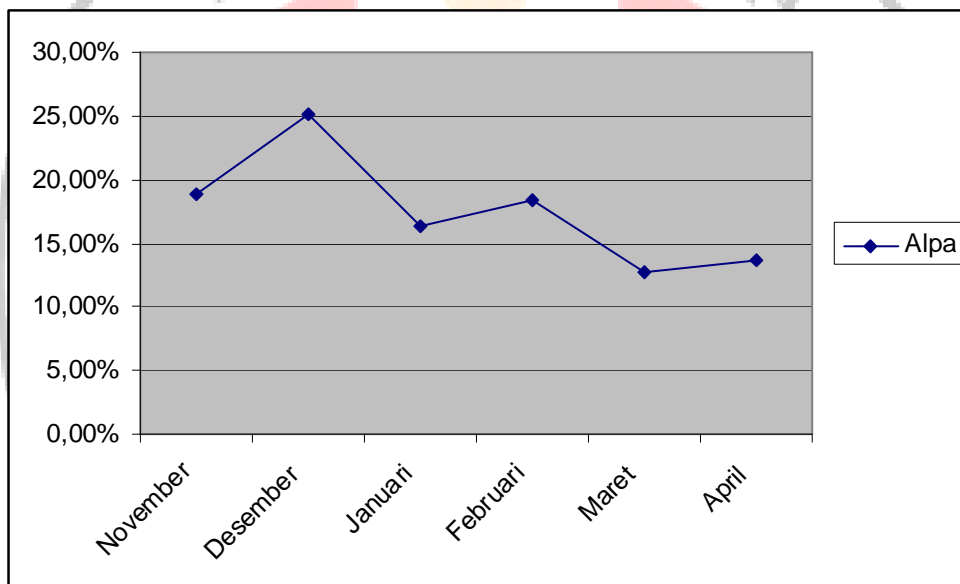
Sumber : Sub Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur, 2007

Tabel 1.1 menunjukkan perbandingan jumlah persentase kehadiran antara apel pagi dan apel siang dari pegawai dinas kesehatan kabupaten Cianjur. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa persentase kehadiran pada apel siang jauh lebih kecil dibanding apel pagi, hal ini menunjukkan rendahnya kedisiplinan pegawai dimana mereka lebih cepat pulang sebelum waktu kerja selesai. Rendahnya kedisiplinan pegawai tersebut akan sangat berdampak terhadap rendahnya kinerja.

Kedisiplinan dalam waktu kerja merupakan salah satu indikator dalam menilai kinerja. Seperti halnya menurut Henry Simamora (2004:339-340), ada tiga indikator yang perlu dimasukkan dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan, yang dijabarkan dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja.
2. Tingkat kemampuan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandakan.
3. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan diluar tugas formal untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Berikut disajikan pula data absensi dari pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur



Sumber : Sub Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur, 2007(berdasarkan hasil pengolahan data)

Gambar 1.1
Ketidakhadiran Pegawai Periode Nopember 2007-April 2008

Dari gambar 1.1. tampak jelas bahwa jumlah persentase ketidakhadiran dari pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur sangat tinggi, berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa ketidakhadiran (alpa) dari karyawan cenderung naik tiap bulannya. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai

Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur masih banyak yang belum memanfaatkan jam kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, fenomena-fenomena tersebut di atas sudah cukup mengisyaratkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur masih tergolong rendah

Apabila kenyataan di atas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi dan sangat mungkin mengakibatkan menurunnya kinerja organisasi secara totalitas karena baik buruknya kinerja perusahaan atau organisasi merupakan cerminan dari kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Komarudin (1994:380)“ Sumber daya manusia merupakan jumlah pengetahuan, kemampuan, kecerdasan dan keterampilan pekerja. Indikator dari kualitas-kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan kinerja yang dicapai”.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia tersebut, maka suatu organisasi haruslah menaruh perhatian yang cukup besar terhadap sumber daya manusia tanpa mengabaikan sumber daya yang lainnya. Dalam hal ini, pegawai merupakan investasi yang sangat berharga dan harus dikembangkan sedemikian rupa sehingga mereka dapat memberikan kontribusinya yaitu kinerja yang pada akhirnya memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan. Penggunaan sumber daya manusia yang optimal dapat terlihat dari berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mengupayakan agar pegawainya berprestasi dalam melakukan pekerjaannya. Untuk itu, disini harus dibutuhkan keinginan yang kuat baik dari

organisasi maupun dari tenaga kerjanya itu sendiri untuk mau mengembangkan kualitas sumber daya manusia di dalam suatu organisasi

Pada kenyataannya untuk menuntut karyawan agar berprestasi bukanlah hal mudah, hal ini disebabkan kinerja seorang karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan kemampuannya dan keterlibatan dalam mengikuti berbagai program pendidikan, latihan dan motivasi yang merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan kinerja orang tersebut. Selain faktor-faktor tersebut masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, yang tidak bisa diabaikan yaitu faktor kepuasan kerja. Masalah kepuasan kerja memerlukan perhatian yang khusus dari manajemen karena pada umumnya ketidakpuasan kerja karyawan tersembunyi dibalik keluhan-keluhan, pemogokan dan perlambanan kerja, yang semuanya jika dibiarkan berlarut-larut akan menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan langsung terhadap beberapa pegawai pada Dinas Kabupaten Cianjur (bagian Sub. Kepegawaian). Mereka menyatakan masih merasa kurang puas terhadap apa yang perusahaan berikan, berdasarkan observasi yang penulis lakukan masalah pemberian fasilitas kerja yang masih kurang dan sistem penempatan karyawan yang kurang sesuai merupakan sumber ketidakpuasan pegawai.

Selain dari data-data dan pernyataan diatas terdapat pula angket Pra-Penelitian yang penulis sebarakan kepada 30 orang karyawan (dari 126 karyawan

yang menjadi objek penelitian) yang mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Adapun data mengenai angket tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Pengolahan Data Berdasarkan Angket Terhadap 30 Orang Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat tidak puas
1.	Apakah anda merasa puas dengan kompensasi (gaji), insentif, tunjangan dan Fasilitas yang anda terima ?	2	14	11	3	-
2.	Apakah anda merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan pada anda atas prestasi kerja yang anda capai ?	-	5	24	1	-
3.	Apakah anda merasa puas dengan cara memimpin yang dilakukan oleh pimpinan anda ?	-	4	21	5	-
4.	Apakah anda merasa puas dengan posisi/ jabatan anda sekarang ?	-	20	10	-	-
5.	Apakah anda merasa puas dengan tunjangan (THR, pensiun) yang diberikan oleh perusahaan ?	-	8	15	7	-
6.	Apakah anda puas dengan sistem penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan ?	-	3	25	2	-
Total		2	54	106	18	0

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2007

Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan hal yang menarik untuk dibahas karena terbukti besar manfaatnya bagi individu (karyawan), organisasi, maupun masyarakat. Karyawan dan juga organisasinya menginginkan agar kebutuhan dapat dipenuhi. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut diharapkan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan, sehingga hal ini dapat memotivasi kerja karyawan tersebut untuk berprestasi. Kepuasan merupakan aspek penting pada diri seorang pegawai didalam sebuah organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan sehingga ia akan bekerja dengan penuh semangat dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian karyawan yang bekerja dengan semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh akan dapat menunjang kinerja karyawan.

Begitu pun sebaliknya bila karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka akan tercermin pada sikap pegawai terhadap pekerjaannya seperti kurangnya gairah kerja, cepat bosan dalam menghadapi pekerjaannya, kurang kreatif dan kurang inisiatif dalam menghadapi pekerjaannya. Jelas disini bahwa ketidakpuasan pegawai terhadap lembaga secara keseluruhan akan berdampak pada rasa ketidakmampuan mereka dalam menghadapi tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut dengan mengambil judul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah usaha untuk mengungkapkan sumber-sumber masalah dengan segala faktor yang mempengaruhinya sehingga ditemukan masalah yang sebenarnya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut : naik turunnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi senantiasa sering dipengaruhi oleh beberapa faktor yang timbul baik dari personal karyawan itu sendiri (internal) maupun dari luar, dalam hal ini perusahaan (

eksternal). Faktor eksternal berkaitan dengan perhatian perusahaan kepada para pekerja dalam meningkatkan semangat dan prestasi kerjanya, perhatian perusahaan tersebut dapat berbentuk pemberian program pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan secara keseluruhan. Sementara faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri pribadi para karyawan dan ini biasanya berkaitan dengan sikap dan temperamen karyawan itu sendiri seperti kepuasan kerja. Hal tersebut di dukung oleh pernyataan T. Hani Handoko (1995:193) sebagai berikut :

Ada beberapa yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak produktif tergantung motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta prilaku lainnya.

Dari pernyataan T. Hani Handoko di atas dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Oleh karena itu salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan. Dimana dengan terwujudnya kepuasan kerja karyawan ini dimungkinkan karyawan akan bekerja penuh dengan tanggung jawab, berdedikasi tinggi dan cinta terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan sikap yang demikian nantinya akan menunjang terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri dan lebih jauh lagi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

1.3. Perumusan Masalah

Setelah masalah dapat teridentifikasi, maka selanjutnya merumuskan masalah agar pembahasan yang akan dipaparkan lebih fokus dan terarah. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana gambaran tentang kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur.
2. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur.
3. Berapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh gambaran bagaimana kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur.
2. Untuk memperoleh gambaran bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis :

- Sebagai usaha untuk menguji teori yang disajikan diperkuliahan khususnya tentang kepuasan kerja dan kinerja. Sehingga nantinya dapat menjadi bahan kajian pembelajaran lebih lanjut dalam perkuliahan.
- Dapat dijadikan sumber referensi dan inspirasi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti di bidang kajian yang sejenis. Sehingga hasilnya nanti diharapkan dapat memperbaharui dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

2. Secara praktis yaitu khususnya bagi perusahaan dapat menjadi bahan masukan positif terhadap upaya peningkatan kinerja karyawannya dengan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat menentukan tingkat kinerja. Khususnya faktor yang di jelaskan dalam penelitian ini yakni faktor kepuasan kerja karyawan

3. Secara pribadi, dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.