

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Puskesmas atau kepanjangan dari pusat kesehatan masyarakat yang belakangan ini sedang gencar-gencarnya menjadi iklan di televisi. Iklan berisi tentang pentingnya puskesmas terhadap kesehatan masyarakat Indonesia serta kemudahan-kemudahan dan kualitas yang tersedia didalamnya. Hal ini mungkin ditujukan agar masyarakat senantiasa mudah mengakses fasilitas kesehatan yang telah diberikan oleh pemerintah.

Puskesmas menurut Kepmenkes RI No.128/Menkes/SK/II/2004 adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) kesehatan kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Puskesmas menyelenggarakan sebagian tugas teknis operasional dinas kesehatan kabupaten atau kota dan sebagai penyelenggara upaya kesehatan oleh bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang optimal. Adapun fungsi Puskesmas meliputi :

- a) Sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, yaitu mengutamakan pemeliharaan kesehatan dan pencegahan penyakit tanpa mengabaikan penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan.
- b) Sebagai pusat pemberdayaan masyarakat, yaitu individu, keluarga dan masyarakat agar memiliki kesadaran, kemauan dan kemampuan melayani diri sendiri dan masyarakat untuk hidup sehat.

- c) Sebagai pusat pelayanan kesehatan strata pertama, yaitu yang terdiri dari pelayanan kesehatan perorangan (*Private goods*) dan pelayanan kesehatan masyarakat (*Public goods*).

Dilihat dari definisi serta fungsinya, puskesmas merupakan salah satu tempat paling penting dalam kehidupan masyarakat yang diharapkan fasilitas dan pelayanan yang diberikan baik berupa sarana maupun prasarana serta sumber daya manusianya dapat memadai dan berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting atas terlaksananya kegiatan pelayanan pusat kesehatan masyarakat tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai atau karyawan atas pencapaiannya, sebagai contoh adalah kompensasi yang diterima dan motivasi apa saja yang dimiliki oleh para karyawan sehingga dapat mencapai kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi para karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang karyawan. Kompensasi yang sesuai akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan atau keluar dari tempat dia bekerja. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh puskesmas agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan puskesmas. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama dari puskesmas adalah bagaimana menjaga dan memotivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan puskesmas. Sedangkan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2012:141).

Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting, hal ini dikarenakan motivasi adalah sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan menurunkan semangat bekerja, mudah menyerah, serta kesulitan dalam melakukan setiap pekerjaan pada karyawannya.

Gibson dalam Kadarisman (2012:275) menyatakan bahwa motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja yang baik dapat membuat perilaku karyawan semakin bersemangat dan bekerja lebih baik. Sebaliknya, apabila pimpinan puskesmas tidak mampu memberikan kompensasi dan motivasi yang baik terhadap karyawannya, maka dapat berakibat karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya sehingga tujuan puskesmas tidak akan terpenuhi.

Masalah motivasi terhadap karyawan pada puskesmas haruslah dijadikan perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Puskesmas modern dewasa ini, haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Apabila sumber daya manusia

ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumber daya manusia tersebut dapat membantu puskesmas mencapai target yang diinginkan. Untuk itu puskesmas perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif, sehingga para karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya serta diharapkan motivasi karyawan tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi puskesmas. Kondisi yang kondusif sangat bermacam-macam tergantung pada karakteristik puskesmas dan individu masing-masing. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa tingkat kesejahteraan yang memadai, fasilitas yang disediakan oleh puskesmas, jenjang karir yang jelas, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Selain motivasi kerja, puskesmas juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, dikarenakan jika dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang ditunjukkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012:202).

Kepuasan kerja juga umumnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja para karyawan sangatlah penting dan besar pengaruhnya dalam kemajuan puskesmas, karena dapat mempengaruhi berbagai kegiatan puskesmas. Puskesmas harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja didalam puskesmas tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Setiap pimpinan puskesmas wajib memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi puskesmas sehingga kinerja puskesmas secara keseluruhan dapat ditingkatkan.

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan puskesmas. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dengan baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik juga dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memaksimalkan kompensasi, motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya. Dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang baik sudah seharusnya dapat menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja secara keseluruhan. Bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan profitabilitas.

Maka berdasarkan uraian diatas, penelitian ini berjudul “ **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS RANGKAH SURABAYA** ”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya?
3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya?
4. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya?
5. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya?
6. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka mafaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Para Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan dan juga agar dapat digunakan sebagai rujukan maupun literatur dalam penelitian selanjutnya.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya, hasil peneltian ini diharapkan memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.

3. Bagi Organisasi Atau Lembaga Serta Perusahaan

Agar dapat dijadikan masukan dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi karyawannya, khususnya yang terkait dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta

dampaknya pada kinerja karyawan sehingga dikemudian hari dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.