

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional pada hakikatnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yaitu suatu masyarakat adil makmur yang merata secara materil dan spiritual di dalam suatu wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu serta berkedaulatan rakyat dalam suasana kehidupan masyarakat yang aman, tertib dan dinamis. Sikap dan perilaku yang baik dan benar dari para penyelenggara negara beserta seluruh rakyat Indonesia dalam mematuhi dan melaksanakan hukum dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara mempunyai peranan yang sangat penting untuk keberhasilan pembangunan nasional.

Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya di tuntutan dari karyawan sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Disiplin kerja sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja (Robby, 2021). Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang karyawan yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi dengan adanya sumber daya yang baik dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kepuasan yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilihat oleh peneliti bahwa didapatkan kenyataan bahwa kepuasan pegawai Puskesmas Kecamatan Pulogadung masih belum optimal. Hal ini dilihat dari indikasi-indikasi sebagai berikut:

Tabel 1.1. 1 Absensi Puskesmas Kecamatan Pulogadung

Tahun 2022				
Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		Terlambat
		Sakit	Tanpa Keterangan	
Januari	85	15	10	15
Februari	85	12	9	18
Maret	85	17	8	21
April	85	19	7	24

Sumber: (Data absensi Karyawan Puskesmas Kecamatan Pulogadung)

Berdasarkan hasil Tabel 1.1.1 dilihat bahwa penelitian dari bulan januari sampai april karyawan yang datang terlambat mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin dan pengawasan dari Kepala Puskesmas sebagai pimpinan. Ini mengakibatkan tidak optimalnya pelayanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat ada yang mengeluh dan tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Bambang et al, 2022). Menurut pengamatan penulis di Puskesmas Pulogadung sendiri lingkungan kerjanya masih kurang baik, seperti berkas-berkas yang tidak tersusun rapih, adanya pembakaran sampah yang dilakukan di samping gedung sehingga asap tersebut mempengaruhi lingkungan kerja dalam Puskesmas Kecamatan Pulogadung. Kurangnya alat-alat perlengkapan kerja sehingga

membuat karyawan satu dengan yang lainnya saling meminjam saat kondisi banyaknya pekerjaan dalam melayani masyarakat.

Lingkungan kerja yang masih kurang pada Puskesmas Pulogadung adalah beberapa karyawan di bagian petugas kebersihan juga masih kurang dalam melakukan pekerjaannya yang baik. Seperti baru memberikan semua tempat kerja bagian yang mungkin banyak debu atau kotoran yang jarang di bersihkan dan merapihkan tumpukan-tumpukan kertas yang sudah tidak terpakai lagi karyawan tersebut menaruhnya pada sembarang tempat. Saat adanya dilakukan sidak atau adanya kunjungan dari Dinas Kesehatan beberapa karyawan pada Puskesmas Pulogadung baru merapihkan kondisi lingkungan kerja tersebut dengan sebaik mungkin. Seharusnya karyawan bisa membersihkan dan merapikan secara rutin dan lebih memperhatikan kondisi lingkungan ditempat kerja secara rutin, tidak harus menunggu adanya sidak atau kunjungan dari Dinas Kesehatan, baru merapikan kondisi lingkungan tempat kerjanya.

Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman dan baik serta di dukung rekan kerja yang dapat diajak kerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan disuatu instalasi/organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seorang/karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apalagi didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Komunikasi organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan seprofesi, dengan atasan atau bawahan. Melalui komunikasi, pegawai dapat menerima petunjuk dari atasan atau sebaliknya atasan dapat menyampaikan sesuatu hal kepada bawahannya atau pegawainya mengenai pelaksanaan kerja dan pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain (Dharma, 2019). Dalam hal ini pegawai masih kurang dalam menyampaikan informasi terhadap rekan sesamanya. Di lingkungan Puskesmas Kecamatan

Pulogadung sering antar sesama pegawainya kurang komunikasi untuk menjalankan tugas yang di berikan kepada pegawai.

Semakin efektif komunikasi yang dibina, maka semakin produktif juga pegawai dalam menjalankan tugasnya. Komunikasi yang berjalan baik disuatu organisasi bukan hanya dapat meningkatkan silaturahmi antar manusia. Didalam organisasi komunikasi sangat di perlukan untuk mengeluarkan pendapat, melihat karakter pegawai, dan masih banyak lagi yang berguna dalam peningkatan kinerja organisasi. Apa bila komunikasi dalam penyampainnya baik atau tidak di dalam suatu organisasi maka budaya di dalam organisasi tersebut dapat di lihat apakah teratur dengan baik tidaknya juga dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, cara kerja pegawai, serta produktifitas kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Pulogadung.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Budaya organisasi diperusahaan harus mempunyai aturan yang terkait tentang kinerja karyawan, seperti contohnya perilaku yang mencerminkan bagaimana bisa menghargai satu sama lain, tidak adanya membeda-bedakan. Kerja sama tim didalam suatu organisasi sangat penting, dengan adanya kerja sama tim karyawan dapat memberikan performa yang lebih baik (Epridawati, 2018). Budaya organisasi yang masih kurang pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung beberapa fenomena pada karyawan seperti masih ditemukan karyawan yang sukar bekerja sama dalam penyelesaian tugas sehingga terjadi keterlambatan layanan masyarakat dan juga masih ditemukannya karyawan yang bermain internet, handphone dan sebagainya di jam operasional kerja, hal ini menunjukkan profesionalisme mereka menjadi seorang karyawan yang masih mempunyai kompetensi rendah. Berdasarkan latar belakang diatas Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kepuasan kerja fenomena menarik yang terjadi di Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur terkait dengan kepuasan kerja. Keterlambatan karyawan puskesmas kecamatan pulogadung jakarta timur tabel 1.1, banyaknya tumpukan-

tumpukan kertas yang sudah tidak terpakai sehingga ditaro di sembarangan tempat, komunikasi organisasi yang tidak baik akan membuat karyawan tidak disiplin sehingga produktifitas karyawan menurun, banyaknya karyawan yang bermain handphone, internet dan sebagainya di jam operasional kerja sehingga tidak terlihat profesional dalam bekerja dan membuat kompetensi mereka menjadi rendah (Ong et al., 2021)

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?
3. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi serta wawasan bagi pihak yang berkepentingan. Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang bahan informasi dan pertimbangan dalam mengkoreksi setiap sistem yang dianggap bermasalah agar lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan penelitian ini berguna untuk peneliti dalam meningkatkan pemahaman tentang dunia kerja nyata.