

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan dunia dalam dekade terakhir sangat signifikan. Terjadinya lompatan teknologi dalam bidang penelitian obat-obatan, kesehatan manusia dan pencarian bibit unggul dalam ketahanan pangan menjadikan keinginan kebutuhan manusia semakin meningkat. Seperti terjadinya penurunan angka kelahiran bayi, angka diimbangi hidup terencana dengan menitik beratkan keluarga yang berkualitas. Pemenuhan kebutuhan manusia ada saat ini tidak lagi mengacu kepada kebutuhan pokok saja seperti sandang, pangan dan papan. Semakin laju kebutuhan manusia kebutuhan sekunder kian hari dapat menjadi kebutuhan primer. Hirarki kebutuhan menurut Maslow (Robbins, 1996) bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus misalnya kebutuhan untuk makan, tidur udara dan sebagainya. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan atau keamanan.

Kehidupan manusia mendapatkan pelayanan kesehatan adalah salah satu kunci keberhasilan bangsa dalam menata pembangunannya. Puskesmas

obatan berkualitas dengan biaya murah, rawat inap bersih dan rapi tertata juga kualitas pelayanan manusia yang mengelola rumah sakit itu sendiri, yaitu dokter, perawat, dan pegawainya (Heidirachman dan Hasan, 1990).

Sumberdaya manusia sebagai pengelola rumah sakit adalah inti dari keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, yakni perusahaan yang mampu mencetak keuntungan tanpa mengurangi misi social di tengah-tengah keberadaannya di dalam masyarakat. Antara lain memiliki pegawai yang berkomitmen tinggi dan menjunjung kinerja sebagai tujuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pendidikan, disiplin sikap, etika kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social lingkungan kerja, manajemen dan kesempatan berkerja (Heidirachman dan Hasan, 1990).

Dalam rangka usaha untuk menyatukan kepentingan dan kebutuhan individu dalam organisasi perusahaan dengan kepentingan pihak manajemen salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi kerja. Hal ini diperlukan sebagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan keuntungan dan kesejahteraan organisasi perusahaan (Reksohadiprojo, 2002).

Obyek sumberdaya manusia dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam aktivitas perusahaan yang dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja pegawai. Selain upaya meningkatkan kinerja tanpa

kecuali harus memanfaatkan teori motivasi, karena menyangkut perilaku yang diarahkan pada tujuan.

Salah satu teori motivasi adalah menurut teori Frederich Herzberg, yang mengemukakan suatu proses yang menerapkan dan menganalisa bagaimana perilaku didorong, dipertahankan dan dihentikan yang berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang (Sumidjo, 1987).

Motivasi kerja seorang pegawai tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin. Pemimpin adalah sebagai kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan pegawai, memotivasi para pegawai dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin mencocokkan arah perusahaan terhadap perubahan keadaan yang kompetitif. Para pemimpin yang efektif secara individu menetapkan hubungan kepercayaan yang baik dan keyakinan dengan para pegawai. Seorang pemimpin, seperti juga seorang pelatih, menanamkan sikap profesional dan kepribadian dalam keberhasilan dan keberadaan yang baik dari masing-masing individu. Dalam organisasi yang berubah dengan cepat, para pegawai menempatkan nilai yang tinggi atas hubungan dengan orang-orang yang mereka hormati dan percayai, termasuk para pemimpin, anggota tim, dan pelaksana perusahaan. Bila para pemimpin menunjukkan bahwa mereka sungguh-sungguh peduli, orang-orang didukung untuk meletakkan lebih banyak usaha dan komitmen pada pekerjaan.

Sebagai suatu lingkungan kerja, pegawai puskesmas memiliki keunikan

... dan dia dan wanita yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain

Pegawai puskesmas tidak hanya bertanggung jawab kepada selesai atau tidaknya sebuah pekerjaan, tetapi juga kepada kedisilinan, ketelitian, serta sikap yang sopan. Karena mereka berhubungan dengan nyawa, obat, dan pasien. Agar pegawai dapat berperilaku seperti yang diharapkan oleh pihak manajemen, maka diperlukan juga pendekatan yang manusiawi antara lain dengan menghormati hak-hak dan kewajiban itu sendiri (Reksohadiprojo, 2002).

Kepuasan kerja merupakan hasil yang dirasakan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perwujudan dan penampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan puas dalam bekerja jika ia mencapai sasaran atau standar kerja yang diterapkan sebelumnya dan bahkan dapat memenuhi standar kerja yang sudah ditentukan (Reksohadiprojo, 2002).

Pengukuran kepuasan kerja pegawai merupakan pekerjaan yang sangat sulit. Oleh karena itu diperlukan penilaian secara sistematis sehingga akan diperoleh informasi-informasi dalam bentuk yang memungkinkan dilaksanakan perbandingan dan dapat menampung berbagai keputusan. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar motivasi yang diterima oleh pegawai dan akibat yang ditimbulkan dalam bekerja, antara lain ditentukan oleh kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan.

Puskesmas Ponjong II Gunungkidul merupakan sebuah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan. Puskesmas ini

medis. Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan wawancara yang dilakukan pada awal bulan Mei 2010 dengan pimpinan Puskesmas Ponjong II, kepuasan kerja pegawai puskesmas sedang mengalami penurunan yang salah satunya ditandai dengan menurunnya tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar dan target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah di sepakati bersama di puskesmas. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai di Puskesmas Ponjong II perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dalam rangka usaha untuk menyatukan kepentingan dan kebutuhan individu dalam organisasi perusahaan dengan kepentingan pihak manajemen salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi kerja. Hal ini dilakukan sebagai cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Ponjong II Gunungkidul.

Dari latar belakang tersebut di atas, maka peneliti mengambil judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PONJONG II GUNUNGKIDUL ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimanakah persepsi pegawai terhadap kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja di Puskesmas Ponjong

2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Ponjong II Gunungkidul?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Ponjong II Gunungkidul?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Persepsi pegawai terhadap kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja di Puskesmas Ponjong II Gunungkidul.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Ponjong II Gunungkidul.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Ponjong II Gunungkidul. ✓

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan serta wawasan tentang masalah yang berhubungan dengan masalah personalia.
2. Bagi pegawai di Puskesmas Ponjong II Gunungkidul dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan

3. Bagi Puskesmas Ponjong II Gunungkidul hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang berharga sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kualitas kerja pegawai.
4. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan