

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan kesehatan di Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi - tingginya sebagai perwujudan kesejahteraan umum. Pelayanan kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat (Zulher, 2020).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Silmia et al., 2020). Apabila persepsi pegawai terhadap pekerjaannya baik, maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi pegawai terhadap pekerjaannya tidak baik, maka pegawai cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan melakukan tugasnya dengan baik dan berkomitmen terhadap pekerjaannya serta organisasinya. Memahami hakikat kepuasan karyawan dapat menciptakan peluang untuk perbaikan organisasi yang dapat memaksimalkan penggunaan kemampuan karyawan (Silmia et al., 2020).

Adapun fenomena yang didapatkan pada Puskesmas Telaga Murni yang pertama adalah iklim organisasi yaitu kurangnya dukungan dari atasan terhadap bawahannya dan komunikasi antar rekan kerja yang kurang sehingga menimbulkan kondisi yang tidak begitu nyaman pada Puskesmas Telaga Murni.

Komitmen dalam organisasi akan membuat pegawai memberikan yang terbaik kepada organisasi di tempat dia bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja akan senantiasa menghasilkan kinerja yang optimal dan pegawai yang memiliki komitmen yang rendah menghasilkan kinerja yang buruk. Pentingnya pegawai memiliki dampak bagaimana organisasi membuat mereka agar bisa memberikan kontribusi maksimal. Untuk itu komitmen organisasi dalam mejaga loyalitas dan disiplin pegawai juga penting agar kinerja pegawai semakin membaik.

Sedangkan fenomena atau permasalahan yang terakhir yaitu ada pada faktor kepuasan kerja pegawai yaitu kurangnya perhatian dari atasan dapat menyebabkan menurunnya kualitas bekerja para pegawai karena merasa kurang diperhatikan, fasilitas yang kurang memadai juga jadi pengaruh menurunnya kepuasan kerja pegawai yang bekerja di tempat tersebut. Maka dari itu organisasi harus memperhatikan kekurangan agar dapat meningkatkan kualitas kepuasan pekerja pegawai.

Badan Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah unit teknologi kesehatan tingkat negara bagian yang berkomitmen untuk memajukan pembangunan kesehatan di satu atau lebih kabupaten kesehatan setempat. Puskesmas merupakan satuan organisasi fungsional di bidang dasar kesehatan yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan yang memadukan pelayanan kesehatan masyarakat dan dasar secara komprehensif dan lembut. Kesehatan masyarakat sebagai salah satu strategi kesehatan primer yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat mempunyai pendekatan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan kesehatan masyarakat. Memenuhi kebutuhan peserta sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat mencakup seluruh masyarakat. (Zulher, 2020).

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Sesuai dengan latar belakang bidang pendidikannya sehingga mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang dihadapinya dengan maksimal. Sebaliknya jika pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan merasa jemu dengan tuntutan yang diberikan oleh atasan, sehingga pekerjaan pun akan terhambat dan cara penyelesaiannya tidak akan maksimal. Salah satu permasalahan penting dalam organisasi ini adalah bagaimana organisasi dapat menciptakan situasi agar pegawai dapat memperoleh kepuasan kerja secara individu dengan baik dan bagaimana cara supaya mereka mau bekerja secara maksimal.(Zulher, 2020).

Iklim organisasi merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pimpinan organisasi, karena faktor tersebut dapat memengaruhi sikap kepuasan pegawai. Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjalin dilingkungan kerja yang dianggap memengaruhi perilaku yang memengaruhi perilaku orang-orang yang berbeda dalam lingkungan organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong para anggota organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lain yang dapat meningkatkan komitmen pada organisasi. Adapun pengertian iklim organisasi merupakan karakteristik- karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan memengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut. Gilmer menguraikan bahwa iklim organisasi tidak hanya mempengaruhi tingkah laku individu-individu dalam organisasi, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan yang lain. Iklim organisasi dapat dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi meliputi: tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan, dan konflik (Widyo Aryanto et al., 2019).

Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim yang kondusif dengan disertai kepuasan kerja yang tinggi, akan menumbuhkan rasa komitmen karyawan yang tinggi juga. Kemudian iklim organisasi yang semakin baik mampu meningkatkan komitmen pegawai dalam perusahaan, sebaliknya iklim organisasi yang buruk akan menurunkan komitmen organisasional pegawai.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan

sebelumnya penelitian ini mengangkat judul: ‘Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi’.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi?
2. Apakah ada pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi?
3. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen afektif pegawai pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi?
4. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui komitmen afektif pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen

afektif pegawai pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi.

4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui komitmen afektif pada Psukesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai iklim organisasi dan komitmen organisasi, sebagai studi perbandingan antara teori-teori yang telah didapat dengan keadaan yang sebenarnya yang telah terjadi dilingkungan perusahaan atau organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Adapun manfaat bagi peneliti agar lebih memahami faktor-faktor apa saja dari iklim organisasi dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi.

Sehingga dapat meningkatkan wawasan serta ilmu pengetahuan terkait dengan pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti.

- b. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sebagai informasi bahan masukan dan pertimbangan sebagai salah satu contoh pedoman penelitian bagi peneliti lain.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Secara garis besar, untuk lebih memahami dengan jelas materi-materi yang disajikan pada skripsi ini penulis membuat sistematika menjadi beberapa bagian sub-bab dengan pembahasan antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang konsep dan teori yang mendasari topik penelitian yaitu tentang teori penghargaan, hukuman, iklim organisasi, dan penilaian kinerja berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini mencakup metode – metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah menyebarluaskan kuesioner kepada

pegawai pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi berdasarkan variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, dilakukan observasi dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Populasi pada penelitian ini sebanyak 91 orang dengan pengolahan data menggunakan alat analisis SmartPLS versi 4.0.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHSAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum organisasi, lokasi, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : SARAN DAN KESIMPULAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak-pihak tertuju.