

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu-individu yang telah ada. Sasaran dan tujuan yang telah diciptakan tidak akan tercapai jika sumber daya manusia tidak memberikan sumbangan yang berat terhadap keberhasilan pencapaian dan tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi ataupun perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut perlu dikelola agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kemampuan organisasi agar para pegawai merasa puas dan kinerja pegawai meningkat.

Puskesmas merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di puskesmas diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang berkualitas diharapkan dapat menghasilkan suatu output berupa produk atau jasa untuk

meningkatkan pelayanan. Masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan puskesmas disebabkan oleh sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai aset puskesmas bahkan merupakan investasi puskesmas apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil

Menurut **(Setiyadi & Wartini, 2016)** kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja, di mana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, mereka akan bekerja dengan penuh gairah dan bersungguh-sungguh, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Menurut **(Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2016)** kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut **(Sutarti Wijono, 2014)** menyatakan terdapat pengaruh yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Organisasi kerja dan rencana kerja
- b. Karakteristik pekerjaan
- c. Kualitas kehidupan kerja

Menurut **(Rinanti Rahayuning Bakti, 2018)** Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam menjamin kesejahteraan karyawan keamanan kerja,

kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, keuntungan karyawan, keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi.

d. Kualitas lingkungan kerja

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut **(Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2016)**:

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keamanan dan keselamatan kerja

Menurut **(Aria, 2015)** pengaruh keselamatan kerja berdampak pada kepuasan kerja. Salah satu teori Hirarki Kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- c. Gaji
- d. Perusahaan dan manajemen
- e. Aspek sosial dalam pekerjaan
- f. Komunikasi
- g. Fasilitas

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) mendapat perhatian dan dimaksudkan untuk mengubah sistem kerja agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu, organisasi berperan untuk mewujudkan kualitas

kehidupan kerja yang baik dengan memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun non-fisik. Menurut **(Rinanti Rahayuning Bkti, 2018)** kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam menjamin kesejahteraan karyawan, keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, keuntungan karyawan dan keterlibatan karyawan dalam yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Iklim keselamatan kerja yang kondusif perlu diciptakan, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bertindak semaksimal mungkin demi tercapainya target-target produksi. Oleh sebab itu, organisasi perlu melakukan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditujukan untuk menjamin keselamatan kerja karyawan. Menurut **(Aryansah & Kusumaputri, 2014)** iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku, serta kinerja anggota organisasi.

Menurut **(Nora Purbo Utami, Nurheni, 2016)** disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan menciptakan siklus kerja yang baik, dan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan . Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut sehingga para karyawan tersebut secara suka rela bekerja secara kooperatif.

Pada penelitian terdahulu yang disusun oleh **(Rinanti Rahayuning Bkti, 2018)** dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak X Surabaya. Jenis penelitian analitik dengan desain penelitian adalah cross sectional. Hasil regresi linier menunjukkan bahwa quality of work life berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA X Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 atau $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan quality of work lifeseiring dengan kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu yang disusun oleh **(Fajri, Utami, & Prasetya, 2017)** dengan judul penelitian “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran) Kahfiardi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Brantas Abipraya (Persero)). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tujuan pembangunan kesehatan tingkat Puskesmas adalah mendukung tercapainya pembangunan kesehatan tingkat nasional dengan harapan meningkatnya kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap

orang. Upaya kesehatan secara fakta telah mengalami pergeseran dimana semula berupa upaya kuratif secara berangsur-angsur berkembang kearah kesatuan upaya kesehatan untuk seluruh masyarakat dengan melibatkan peran serta masyarakat secara aktif.

Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh salah satu pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh yang bertugas melaksanakan dan mengkoordinasikan kesehatan diwilayah kerja puskesmas, sesuai dengan Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 47 tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh. Dalam hal melayani masyarakat umum, setiap karyawan puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang di tetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Untuk itu, semua pegawai harus meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sehingga mampu menjadikan Puskesmas sebagai Lembaga Kesehatan serta sekaligus sebagai tempat kesehatan setempat yang berkualitas.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Tingkat Kepuasan Pegawai Puskesmas Tarok Kota
Payakumbuh

Tingkat Kepuasan Karyawan	Frekuensi		Persentase	
	Sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Tidak sesuai
Secara umum	30 Orang	25 Orang	55%	45%
Fasilitas	35 Orang	20 Orang	64%	36%
Work-life balance	27 Orang	28 Orang	49%	51%

Apresiasi yang cukup	29 Orang	26 Orang	53%	47%
Manajemen yang loyal	25 Orang	30 Orang	45%	55%
Sikap atasan	25 Orang	30 Orang	45%	55%
Jaminan Keselamatan	34 orang	21 orang	62%	38%

Sumber : Puskesmas Tarok Payakumbuh

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, didapatkan hasil bahwa 55 pegawai yang bekerja pada Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh pegawai yang merasa sesuai secara umum sebanyak 30 orang atau 55% dan pegawai yang merasa tidak sesuai secara umum sebanyak 25 orang atau 45%. Untuk pegawai yang merasa sesuai dengan fasilitas yang diberikan Puskesmas Tarok untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebanyak 35 orang atau 64% dan yang merasa tidak sesuai sebanyak 20 orang atau 36%. Untuk pegawai yang merasa sesuai dengan *work-life balance* sebanyak 27 orang atau 49% dan yang merasa tidak sesuai sebanyak 28 orang atau 51%. Untuk pegawai yang merasa sesuai dengan pemberian apresiasi yang cukup sebanyak 29 orang atau 53% dan yang merasa tidak sesuai sebanyak 26 orang atau 47%. Untuk pegawai yang merasa sesuai dengan manajemen yang loyal sebanyak 25 orang atau 45% dan yang merasa tidak sesuai sebanyak 30 orang atau 55%. Dan untuk pegawai yang merasa sesuai dengan sikap atasan untuk menghasilkan kepuasan kerja bagi pegawai sebanyak 25 orang atau 45% dan yang merasa tidak sesuai sebanyak 30 orang atau 55%. Untuk pegawai yang merasa sesuai dengan jaminan keselamatan sebanyak 34 orang atau 62% dan yang merasa tidak sesuai sebanyak 21 orang atau 38%.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Tarok Payakumbuh kurang optimal. Kurang optimalnya kepuasan kerja pada Puskesmas Tarok Payakumbuh berpengaruh terhadap *quality of work life* dan iklim keselamatan kerja. Dari hal diatas berarti kepuasan kerja pegawai belum optimal disinyalir disebabkan oleh *quality of work life* dan iklim keselamatan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN IKLIM KESELAMATAN KERJA (*SAFETY CLIMATE*) PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PUSKESMAS TAROK KOTA PAYAKUMBUH MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Interaksi antara atasan dengan para pegawai yang belum optimal
2. Kualitas kehidupan kerja yang masih kurang kondusif pada Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh
3. Kesempatan untuk maju belum optimal sehingga mempengaruhi ketidakpuasan pegawai Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh
4. Keamanan dan keselamatan kerja masih kurang diperhatikan

5. Sistem hadiah, bonus dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi masih kurang diimplementasikan menyebabkan kurang atau rendahnya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja dan berprestasi
6. Pengelolaan manajemen yang kurang baik sehingga memberikan situasi dan kondisi kerja yang kurang stabil
7. Lingkungan kerja Puskesmas Tarok yang kurang efektif dan efisien yang menyebabkan kegiatan puskesmas terganggu.
8. Komunikasi yang masih kurang lancar antar pegawai menimbulkan perasaan tidak nyaman pada jabatan
9. Fasilitas Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh yang masih belum dikelola dengan baik
10. Penerapan disiplin kerja yang kurang diperhatikan seperti masih adanya beberapa pegawai yang masih kurang efektif dan efisien dalam menjalankan tugas

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Seperti yang telah diuraikan diatas, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Akan tetapi, dari banyak faktor tersebut dalam penelitian ini hanya akan difokuskan pada variabel *quality of work life* dan iklim keselamatan kerja sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat dan disiplin sebagai

variabel intervening. Jadi, Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh merupakan salah satu pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dengan jumlah pegawai pada tahun 2019 sebanyak 55 orang pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap disiplin kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh iklim keselamatan kerja (*safety climate*) terhadap disiplin kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh?
4. Bagaimana pengaruh iklim keselamatan kerja (*safety climate*) terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh?
6. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh melalui disiplin kerja?
7. Bagaimana pengaruh iklim keselamatan kerja (*safety climate*) terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh melalui disiplin kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap disiplin kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh.
6. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh melalui disiplin kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh melalui disiplin kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga

Dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *quality of work life* dan iklim keselamatan kerja pada kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota

Payakumbuh melalui disiplin sebagai variabel intervening.

2. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of work life* dan iklim keselamatan kerja pada kepuasan kerja karyawan Puskesmas Tarok Kota Payakumbuh melalui disiplin sebagai variabel intervening.