BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Balai besar kesehatan paru masyarakat bandung (BBKPM BANDUNG) adalah balai kesehatan yang peduli pada masyarakat yang menderita penyakit dalam seperti paru-paru, balai kesehatan ini selain peduli pada masyarakat juga membina masyarakat agar dapat hidup sehat. Dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai misi perusahaan, maka peran aktif dari setiap perusahaan antara lain adalah karyawan, karyawan sebagai peran aktif dalam perusahaan akan selalu mendapatkan tuntutan tugas yang harus dilaksanakan dan diserahkan hasil laporan sesuai waktu yang ditentukan (PP 53 Tahun 2010)

Untuk melakukan perencanaan tenaga kerja diperlukan pelatihan, bimbingan untuk bekerja dengan sungguh sungguh sehingga membangkitkan keinginan untuk bertindak sebagai hasil dari pemikiran yang berkesinambungan sehingga seorang dapat mencapai sesuatu yang sesuai dengan apa yang direncanakan/tujuan dan dapat memposisikan dirinya sebagai karyawan yang dapat membawa dirinya untuk bekerja dengan kemampuan dirinya sehingga mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan

menyelesaikan nya dengan tepat waktu. (Marion William dan Richard Burden)

Tabel 1.1

Kuesioner Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja

No	Ukuran	Setuju (%)	Sangat Setuju (%)	Ragu-ragu (%)	Tidak Setuju (%)	Sangat Tidak Setuju (%)
1	Jumlah Gaji yang diterima perusahaan sesuai dengan harapan saya	0	20	10	40	30
2	Jumlah Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan beban kerja dan kontribusi saya	20	10	0	30	40
3	Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya meningkatkan kesejahteraan hidup saya	0	10	20	50	20
4	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya	20	40	20	10	10
5	Pimpinan kurang tegas terhadap saya	30	30	10	20	10
6	Rekan saya membantu dalam pekerjaan	30	40	20	10	0

7	Kebijakan organisasi kurang dirasakan oleh saya	20	30	30	10	10
8	Lingkungan kerja yang membuat saya nyaman bekerja	40	30	10	20	0
9	Pengawasan yang diberikan pemimpin tidak mengganggu pekerjaan saya	20	20	30	20	10
10	Saya menyukai pekerjaan yang dikerjakan sekarang	40	30	20	10	0
11	Suasana dalam ruangan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	30	30	30	10	0
12	Setiap karyawan memiliki kesempatan sama untuk dipromosikan	40	30	20	10	0
13	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan	30	20	40	10	0
14	Gaji saya sesuai dengan kinerja saya	10	30	20	40	0
15	Suasana kantor yang kurang efektif membuat saya jenuh	30	40	10	20	0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa para karyawan Balai besar kesehatan paru masyarakat bandung (BBKPM BANDUNG) mengalami adanya motivasi yang kurang terhadap perusahaan dalam hal kompensasi yang diberikan

perusahaan. Penulis menduga masalah motivasi kerja yang dialami oleh karyawan Balai besar kesehatan paru masyarakat bandung (BBKPM BANDUNG) terjadi pada dua Tahun terakhir, yaitu Tahun 2010 dan 2011. Hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.Untuk mengelola suatu balai kesehatan masyarakat maka diperlukan pendisiplinan pada karyawan untuk menyelesaikan laporan, sehingga untuk mencapai kepuasan pegawai tersebut maka diperlukan pendisiplinan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasannya, dikarenakan kepuasan kerja bersifat individu, pada setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda setiap karyawan. (Kreitner & Kinicki (2005))

Untuk meningkatkan kualitas balai kesehatan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun beberapa faktor yang paling mempengaruhi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang paling mempengaruhi secara langsung dalam memberikan pelayanan terhadap pasien adalah perawat dan dokter, diantara tenaga tersebut dapat memberikan dampak kepuasan terhadap balai kesehatan paru masyarakat tersebut (Dep.Kes.RI,2005).

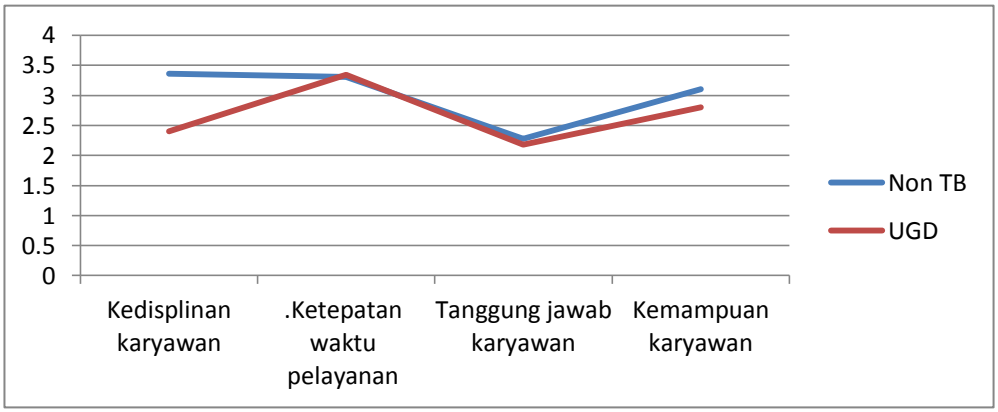
Hadirnya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sedangkan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working conditions*, *job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua

hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang ia lakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*.(Herzberg).

Balai besar kesehatan paru masyarakat paru (BBKPM) ditinjau dari tingkat kepuasan yang dialami oleh karyawan seperti perawat dan dokter, data yang diambil pada tahun 2012 di balai kesehatan paru masyarakat Bandung.

Gambar 1.1

Indeks Kepuasan Bagian Non TB Tahun 2012



Interval IKM	Interval Konversi	Mutu Pelayanan
1-1,7	25-43,75	Tidak baik
1,76-2,50	43,76-62,5	Kurang baik
2,51-3,25	62,51-81,25	Baik
3,26-4,00	81,26-100	Sangat baik

Kategori	Non TB	UGD
Kedisplinan karyawan	3.36	2.4
Ketepatan waktu pelayanan	3.31	3,34
Tanggung jawab karyawan	2.28	2.18
Kemampuan karyawan	3.1	2.8

Dari data kepuasan kerja karyawan yang belum memenuhi target penilaian kepuasan maka perlu meningkatan perbaikan kinerja karyawan sesuai dengan data yang kurang memenuhi target tersebut. Untuk meningkatan kinerja maka diperlukan penilaian pada setiap karyawan tersebut dengan demikian maka kinerja pada setiap individu akan meningkat dan akan terlihat hasil kinerjanya.(PP 53 Tahun 2010)

Di dalam dunia kerja yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan pula, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi prilaku mereka di masa yang akan datang. Sehubungan dengan itu, bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang di harapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan. Kinerja diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang

dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sifat pribadi seseorang. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. (Menurut Handoko 2001 : 21)

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannnya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila Kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkina besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. (Prawirosentono ; 1999 : 47)

Tabel 1.2

Data Absen Karyawan Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Bandung 2010-2012

Tahun	Jumlah Karyawan Telat	Telat Masuk Kerja	Pulang Belum Pada Waktunya
2010	11 Orang	73 Jam	57 Jam
2011	10 Orang	62 Jam	41 Jam
2012	13 Orang	87 Jam	64 Jam
Jumlah	**34 Orang**	**222 Jam**	**162 Jam**

Berdasarkan hasi wawancara pada karyawan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Bandung terlihat banyak karyawan yang telat masuk kantor pada tahun 2010 sebanyak 11 orang, pada tahun 2011 terjadi penurunan jumlah karyawan yang sering telat masuk kerja sebesar 10 orang dab terjadi peningkatan kembali pada tahun 2012 sebanyak 13 orang. Dari fenomena di atas di karenakan pimpinan yang kurang tegas terhadap karyawan nya sehingga motivasi kerja yang kurang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada balai besar kesehatan paru masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG) yaitu adanya pengelolaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya, ketidak tepatan waktu pelayanan dari pihak spesialis, lambatnya pelayanan, pemimpin yang kurang tegas terhadap karyawan, ketidak

mampuan dalam memberikan pelayanan, ketidak adilan dalam pemberian pelayanan.

Berdasarkan dari pendapat di atas kemudian peneliti mengkaitkannya dengan hasil wawancara serta melihat fenomena yang terjadi di Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG), maka fenomena di atas diduga merupakan permasalahan kinerja yang dipengaruhi beban kerja dan kepuasan kerja karyawan. Mengingat pentingnya perusahaan untuk mengetahui beban kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG), penulis mengadakan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhdap Kinerja Karyawan Pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti mengidentifikasi fenomena yang terjadi pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG), diantaranya yaitu adanya pengelolaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya, ketidak tepatan waktu pelayanan dari pihak spesialis, lambatnya pelayanan, pemimpin yang kurang tegas terhadap karyawan, ketidak mampuan dalam memberikan pelayanan, ketidak adilan dalam pemberian pelayanan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja pada Balai Besar Kesehatan Paru masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).
2. Bagaimana kepusan kerja karyawan pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja di Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).
7. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang mengenai Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG), bagi kepentingan penelitian yang berfungsi sebagai bahan analisis yang akan dipakai dalam kegiatan penelitian penulis, untuk menentukan hasil akhir dari pemecah masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).
2. Untuk Mengetahui kepuasan kerja pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).
3. Untuk mengetahui kinerja Karyawan pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).
4. Untuk Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).
5. Untuk Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).
6. Untuk Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja di Balai

Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).

7. Untuk Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG).

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan yang baik dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat memberikan informasi yang baik tentang analisis motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Dapat memperluas pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi masyarakat banyak.

2. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadikan suatu bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut menyangkut analisis motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Laporan kerja praktek ini merupakan laporan praktek penulis melaksanakan survey pada Balai Basar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung (BBKPM BANDUNG) yang beralamat di Jalan Cibadak No. 214 Bandung. Penelitian tersebut dilakukan selama kurang lebih satu bulan yaitu pada bulan Mei dampai Juni. Dimana Penelitian dimulai bulan September 2012 sampai dengan Agustus 2013.

Tabel 1.3

Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2013				Maret 2013				April 2013				Mei 2013				Juni 2013				Juli 2013				Agustus 2013				September 2013			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	**Pra Survei:**																																
	a. Pengajuan Judul																																
	b. Mencari Perusahaan																																
2	**Usulan Penelitian:**																																
	a. Penulisan UP																																
	b. Bimbingan UP																																
	c. Seminar UP																																
	d. Revisi UP																																
3	Pengumpulan Data:																																
4	Pengolahan Data																																
5	**Penyusunan Skripsi:**																																
	a. Bimbingan Skripsi																																
	b. Sidang Skripsi																																
	c. Revisi Skripsi																																
	d. Pengumpulan Draf Skripsi																																