

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia ini dalam suatu organisasi tentunya sumber daya manusia tersebut perlu untuk dikelola sedemikian rupa, dan hal ini merupakan bagian penting dari pekerjaan menejemen organisasi yang bersangkutan. Menurut Robins (2002), proses manajemen sumber daya manusia pada akhirnya harus diukur dari segi seberapa efektif para menejer mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tercermin dari produktivitas atau kinerja yang disumbangkan oleh pegawai. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa kinerja dari para pegawai merupakan diantara isu-isu pokok yang senantiasa dihadapi oleh menejemen organisasi. Karena itu, diantara tugas-tugas para menejer yang sangat penting adalah menggerakkan para pegawai guna memberi kontribusi bagi keberhasilan organisasi.

Untuk pencapaian visi organisasi yang efektif, kepuasan kerja pegawai sangat penting diperhatikan. Wibowo, (2014) mendefinisikan, Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Menurut (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018), Indikator kepuasan kerja yaitu kedisiplinan, moral kerja dan jumlah turn over atau pergantian pegawai.

Kepuasan kerja berperan penting pada produktivitas dan kinerja pegawai suatu organisasi. Karena itu kepuasan kerja harus menjadi perhatian serius organisasi dalam melaksanakan kegiatannya. Menurut Newstrom (dalam Fattah, 2017: 64), Kepuasan kerja adalah perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka. Tentu hal tersebut akan sangat tergantung pada respon pegawai terhadap pekerjaannya. Respon pegawai dapat berupa respon positif menjadi perasaan yang menyenangkan, atau sebaliknya respon negatif berupa perasaan yang tidak menyenangkan.

Puskesmas Janji terletak di Jalan Lintas Desa Janji, Kec. Bilah Barat. Kab. Labuhanbatu. Tugas Pokok puskesmas antara lain :

1. Melaksanakan Kegiatan Upaya Promosi Kesehatan
2. Melaksanakan Kegiatan Upaya Kesehatan Lingkungan
3. Melaksanakan Kegiatan Upaya Kesehatan Ibu dan Anak serta Keluarga Berencana
4. Melaksanakan Kegiatan Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat
5. Melaksanakan Kegiatan Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular
6. Melaksanakan Kegiatan Upaya Pengobatan

Puskesmas Janji Kabupaten Labuhanbatu berfungsi sebagai Pusat Penggerak Pembangunan, berwawasan kesehatan. Pusat Pemberdayaan Masyarakat. Pusat Pelayanan Kesehatan. Pusat Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama. Kenyataan di Puskesmas Janji Kabupaten Labuhanbatu, dari hasil observasi awal diindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari kekurangdisiplinan pegawai seperti ketidakhadiran dan datang terlambat saat bekerja. Hal ini juga menandakan bahwa rendahnya kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya sehingga atasan perlu melakukan evaluasi terhadap bawahannya untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi dengan mengubah atau memperbaiki kepemimpinan yang diterapkan kepada bawahannya dan penyediaan fasilitas kerja yang mendukung sepenuhnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seperti selalu tepat waktu dalam bekerja, semangat dalam bekerja, menghargai atasan dan sebagainya sedangkan orang yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif, diantaranya cenderung cepat marah dalam bekerja, tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lain-lain.

Seorang pegawai akan meningkatkan kinerjanya apabila kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan organisasi tersebut tercapai, seperti menyelesaikan tugas secara baik dan tepat waktu, memberikan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaannya serta totalitas dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka kinerja pegawai akan menurun, seperti halnya tingkat kehadiran yang kurang, mengerjakan tugas dengan tidak maksimal.

Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang yang mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan. Semakin rendah kedisiplinan seseorang diikuti dengan semakin rendah tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaannya.

Sikap disiplin juga tergantung dari kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi banyak mengeluarkan peraturan/pedoman yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam rangka menjaga agar pegawai tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi secara umum serta sasaran-sasaran khusus yang telah ditetapkan untuk dapat dilaksanakan oleh tiap unit kerja yang ada dalam organisasi, baik untuk kepentingan prosedur proses kegiatan pekerjaan, efisiensi, serta efektivitas, karena itu unsur kekuatan dalam menjalankan suatu aturan yang telah dibuat oleh organisasi juga merupakan hal pendisiplinan bagi pegawai, dan setiap pegawai harus menaati semua disiplin aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan apabila pegawai tidak disiplin menjalankan aturan yang telah dibuat, maka ada sanksi (hukuman) yang diberikan perusahaan tas pelanggaran yang terjadi.

Salah satu yang tidak kalah penting adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kepemimpinan dalam organisasi. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana-rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.

Kepemimpinan telah menjadi perdebatan dan diskusi dalam berbagai penelitian dan hingga sampai saat ini penelitian mengenai kepemimpinan masih belum mempersembahkan hasil yang konklusif. Beberapa peneliti menemukan bahwa kepemimpinan yang tepat adalah yang diarahkan kepada keterbukaan dan lebih bersifat humanis yang oleh Coster dan Fertakis (1968) dalam Muslimah (1998). Dengan menerapkan kepemimpinan yang lebih terbuka dan humanis ini maka para pegawai akan menerapkan motivasi dan disiplin yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Sampai saat ini penelitian-penelitian banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya peningkatan efisiensi, dan efektifitas kerja organisasi. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kepuasan kerjanya meningkat.

Pernyataan Robbins (2002:127) bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Karakteristik seorang pimpinan meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Proses birokrasi pemerintahan menuntut pemimpin sebagai pejabat struktural yang selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja para bawahan.

Tak hanya berhenti pada kepemimpinan saja, tetapi ada juga yang harus diperhatikan suatu organisasi untuk tetap menciptakan sumber daya manusia yang mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu fasilitas kerja. Pada dasarnya, perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam organisasi tersebut. Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam organisasi. Fasilitas kerja yang dimaksud dapat berupa lokasi, gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja. Yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik pasti akan tercipta kepuasan bagi pegawai dalam organisasi tersebut.

Menurut Moenir (2010:197), Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional organisasi. Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengertakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Puskesmas Janji Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Janji Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap disiplin kerja.

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap pegawai yang bekerja tentu sangat mengharapkan memperoleh kepuasan kerja, begitu juga dengan organisasi. Kepuasan kerja bagi pegawai berarti bahwa pegawai menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Sementara itu, bagi organisasi kepuasan kerja dapat berdampak pada meningkatnya semangat dan produktivitas kerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2015:132), “Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya”. Menurut Newstorm (dalam Fattah, 2017:64), “Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka”. Sedangkan Colquitt, dkk (dalam Wibowo, 2013:131) menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja”. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya dan apa yang dia pikirkan tentang pekerjaannya.

Dari berbagai definisi tentang kepuasan kerja dari para ahli tersebut, dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan.

2.1.1.2. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. Berbagai indikator tersebut yang nantinya akan diukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

Wibowo (2013:140) menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Pemenuhan nilai (*value fulfillment*)
2. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
3. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)
4. Ketidaksesuaian (*discrepancies*)
5. Pencapaian nilai (*value attainment*)
6. Keadilan (*equity*)
7. Komponen watak/genetik (*dispositional/genetics component*)
8. Kondisi kerja (*working conditions*)
9. Kesempatan untuk maju (*chance for advancement*)
10. Kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri (*freedom to use one's own judgement*)
11. Memuji karena telah melakukan pekerjaan baik (*praise for doing a good job*)
12. Perasaan penyelesaian (*feeling of accomplishment*)
13. Kualitas supervisi (*quality of supervision*)
14. Hubungan dengan teman sekerja (*relationship with co-workers*)
15. Peluang promosi (*promotion opportunities*)
16. Bayaran (*pay*)

Berbagai pendapat ahli tersebut memiliki beberapa substansi yang sama, kendati dilihat dari sudut pandang yang berbeda.

Jadi indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah:

1. Kedisiplinan, di mana sub indikatornya ketepatan waktu, jumlah absensi, pemenuhan peraturan, dan lainnya.
2. Moral kerja, di mana sub indikatornya adalah cara berkomunikasi, ketepatan penyelesaian tugas, kejujuran, tugas itu dapat dinikmati atau tidak dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Jumlah *turn over* atau pergantian pegawai.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2011), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku sukarela, penuh kesadaran dan kesediaan untuk menjalankan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan akan mencerminkan kekatan,karena biasanya seseorang yang berhasil dalam sesuatu pekerjaan itu berkat kedisiplinan dalam bekerja yang tinggi.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2011) sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran
2. Tata Cara Kerja
3. Ketaatan Pada Atasan
4. Kesadaran Bekerja
5. Tanggung jawab

2.1.3. Fasilitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat.

A.S. Moenir (2010:197) menyatakan, “Fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Sedangkan menurut Husnan (2002:187), “Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya”.

Menurut Ismaniar (2012:153), “Fasilitas kerja adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk”. Contohnya kondisi tempat kerja, seperti : lampu atau penerangan, *air conditioner*; luas ruangan, teknologi yang digunakan, seperti komputer, mesin fotokopi, faksimile dan sebagainya; serta sarana lainnya yang mendukung seperti musholla, loker, toilet dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan baik berupa perlengkapan atau alat untuk mempermudah aktivitas/pekerjaan kantor sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

1.1.3.5. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2010:22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

2.1.4. Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dan strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan yang ingin dicapai.

Robbins (dalam Wibowo, 2013:280) menjelaskan bahwa, "Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan". Sedangkan Greenberg dan baron (dalam Wibowo, 2013:280) memberikan definisi, "Kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan". Menurut Chung dan Megginson (dalam Bangun, 2012:337), "Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu".

Dengan merujuk pada berbagai pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan dengan menggunakan kekuasaan untuk melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.4. Indikator Kepemimpinan

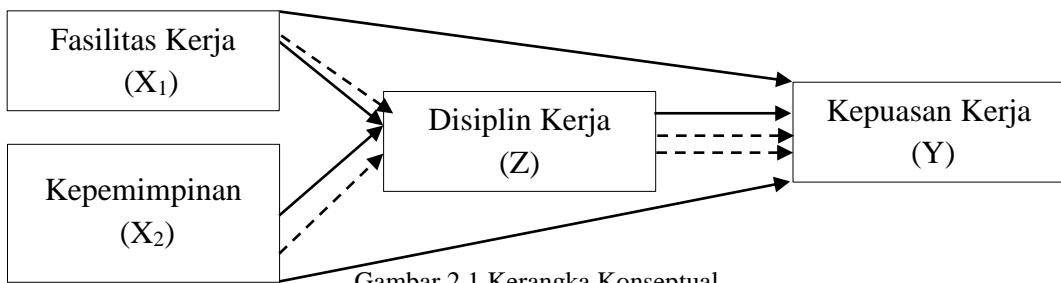
Ada beberapa indikator kepemimpinan yang dapat dilihat dan diukur. Menurut Mukhtar (2016:6), "Indikator kepemimpinan terdiri dari penerimaan, rasa percaya, dukungan kerja, standar kerja dan kewenangan atasan".

Sementara itu, Wahjosumidjo (dalam Dinata, 2010:72) menjelaskan bahwa indikator kepemimpinan adalah :

1. Bersikap adil
2. Memberikan sugesti
3. Mendukung tercapainya tujuan
4. Katalisator
5. Menciptakan rasa aman
6. Wakil Organisasi
7. Sumber inspirasi

2.3 Kerangka Konseptual

maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- H3: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H4: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H5: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H6: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja.
- H7: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja.