

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia (*human resources*) memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, baik bisnis, pemerintahan, industri, pendidikan, maupun sosial. Dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara optimal. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatnya efektivitas dan efisiensi organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan fungsi dan peranannya.

Pada zaman yang telah modern ini, sumber daya manusia telah dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya adalah perubahan teknologi dan perubahan sikap atau karakter tenaga kerja. Perkembangan teknologi yang begitu cepat sedikit banyak membawa pengaruh terhadap peradaban manusia dan telah membawa pengaruh yang luar biasa pada ranah sumber daya manusia. Pesatnya perkembangan teknologi telah mengubah paradigma dalam bekerja, yaitu lebih mengutamakan pola efektivitas dan efisiensi dalam melakukan kegiatan. Perubahan ini juga mendorong terjadinya perubahan sikap dan karakter tenaga kerja yang semula lebih berperan sebagai pekerja menjadi tenaga kerja yang terampil dan memiliki pengetahuan yang memadai. Oleh karena itu, keadaan demikian menuntut organisasi atau instansi untuk menjadi adaptif dan berubah.

Suatu organisasi maupun instansi yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Dimana manajemen tersebut memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi atau

instansi. Proses belajar harus menjadi budaya organisasi sehingga keterampilan para pegawai dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Salah satu pentingnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi adalah terciptanya kepuasan pegawai.

Salah satu faktor kepuasan kerja adalah orientasi kerja. Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar pegawai mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi. Orientasi tersebut biasanya diberikan kepada pegawai baru. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai ini akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal.

Orientasi juga berhubungan dengan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam organisasi atau instansi kepada pegawai baru.

Bagi pegawai, memasuki dunia kerja dan memulai pekerjaan yang baru bukanlah hal yang mudah. Banyak pegawai yang merasa gugup ketika memasuki dunia kerja. Kegugupan itu pada dasarnya bersifat alamiah namun hal

itu dapat mengurangi kepuasan kerja pegawai baru dan kemampuan untuk belajar kerja jika manajer atau atasan tidak mengantisipasinya lebih dini. Untuk membantu pegawai menjadi anggota yang puas dan produktif, manajer atau atasan harus membuat kesan awal tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan bagi pegawai baru.

Pegawai baru perlu disiapkan sejak awal agar nantinya mampu melakukan sesuatu tugas yang dibebankan organisasi atau instansi kepada mereka dengan baik. Karena seorang pegawai baru sangat menentukan dalam perjalanan karirnya selanjutnya terutama meniti karir dalam organisasi yang tempatnya bekerja. Untuk membantu pegawai yang baru agar merasa cocok, maka program orientasi dan sosialisasi sangat penting untuk membuat mereka untuk lebih mengenal peran-perannya, kebijakan-kebijakan dan pegawai lainnya. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa kesan permulaan menjadi sangat penting. Maka dari itu, hal tersebut merupakan tugas penting dari berbagai pihak dalam organisasi untuk menciptakan suasana yang solid bagi pegawai baru.

Selain orientasi kerja, penempatan karyawan juga merupakan faktor penting dalam menilai kepuasan pegawai. Kepuasan kerja pegawai berbeda untuk masing-masing pegawainya. Untuk mendapatkan kepuasan kerja pegawai, manajemen perusahaan harus melaksanakan penempatan pegawai yang tepat. Penempatan merupakan suatu proses pemberian tugas kepada pegawai dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan pegawai. Untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan.

Untuk mengetahui posisi penempatan pegawai di Puskesmas kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan, maka dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penempatan Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan di Puskesmas kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan

No	Bagian-Bagian	Pendidikan				Jumlah Pegawai
		SMP	SMA	DIII	S1	
1	Dokter	-	-	-	1	1
2	Perawat	-	-	14	5	19
3	Bidan	-	-	21	2	23
4	Administrasi	1	9	1	1	12
5	Kesling	-	1	2	-	3
6	Analisis Kesehatan	-	-	1	-	1
7	Supir	-	1	1	-	2
Total						60

Sumber: *Administrasi Puskesmas kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas ditemukan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu pada bagian administrasi yang menjabat dibagian SP2TP berpendidikan SMP dan SMA. SP2TP merupakan kegiatan pencatatan dan pelaporan puskesmas secara menyeluruh (terpadu) dengan konsep wilayah kerja puskesmas. Sistem pelaporan ini diharapkan mampu memberikan informasi baik bagi puskesmas maupun untuk jenjang administrasi lebih tinggi guna mendukung manajemen kesehatan. Maka dari itu dibutuhkan orang-orang yang cukup talent dan lulusan Sarjana dalam memanajemen bidang tersebut.

Penempatan pegawai harus berdasarkan analisis pekerjaan yang akan menghasilkan uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan yang telah ditentukan, sehingga akan diperoleh pegawai yang baik untuk penempatan yang baik. Prinsip penempatan pegawai yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen. Berdasarkan uraian tersebut, maka jelaslah bahwa terdapat hubungan antara penempatan pegawai yang dilakukan secara tepat akan diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Orientasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis menggunakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah orientasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah orientasi dan penempatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Sebagai salah satu perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk memenuhi kewajiban menyelesaikan jenjang Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen pada Universitas Negeri Trunojoyo Madura.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh orientasi secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan.

3. Untuk mengetahui pengaruh orientasi dan penempatan karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa informasi untuk melakukan perbaikan setiap pemimpin berkaitan dengan penelitian tersebut yang akan menunjang pada keberhasilan individu dan bersama dalam menjalankan organisasi atau organisasi atau instansi.

b. Bagi Mahasiswa Peneliti

Bahwa hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan manajemen, baik sumber daya manusianya maupun sistem yang diembankan instansi untuk mencapai bentuk pelayanan prima.

c. Bagi Universitas Negeri Trunojoyo Madura

Penelitian yang dilakukan mahasiswa merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan untuk membantu instansi pemerintah maupun swasta dalam hal pelayanan publik agar mampu bersaing dalam era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, sehingga dapat berkembang sejalan dengan paradigma baru yang digunakan masyarakat.

d. Bagi pihak-pihak lain yang terkait dengan dengan hasil penelitian

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan sumbangan pengetahuan yang akan datang bagi calon peneliti dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda.