

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kabupaten Karawang dengan luas 1.752,27 km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk sebesar 2.127.791 jiwa pada tahun 2010 (data sensus 2010) sehingga kabupaten karawang mempunyai kepadatan penduduk per km<sup>2</sup> sebesar 1.213,61 Jiwa. Kabupaten Karawang menjadi daerah lumbung beras Jawa Barat dengan jumlah produksi beras sebesar 1.364.924 ton per tahun pada tahun 2013, karawang juga merupakan wilayah yang menjadi salah satu pintu gerbang dan perlintasan transportasi baik barang maupun penumpang menuju maupun keluar dari ibu kota Jakarta. Hal ini menjadikan Karawang merupakan daerah yang strategis.

Kecamatan Kota Baru adalah salah satu Kecamatan dari 30 Kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Karawang. Dengan membawahi 9 Desa yang meliputi 33 Dusun, 91 RW dan 312 RT. Jarak Kecamatan ke Ibu kota Kabupaten kurang lebih 25 km, merupakan Kecamatan pemekaran dari Kecamatan Jatisari dan Kecamatan Cikampek, berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 3 tahun 2003 yaitu tentang pembentukan dan pemekaran Kecamatan dan diresmikan pada tanggal 3 Juni 2003 oleh Bupati Karawang.

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga rekam medis merupakan salah satu profesi yang terdapat di rumah sakit. Tenaga yang menangani berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien, yang dimulai dari pembuatan rekam medis pasien, penyimpanan, serta kemudian pembuatan laporan rekam medis rumah sakit.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan, disebutkan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengadaan dan pendayagunaan tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan. Sesuai dengan amanat pada Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, disebutkan bahwa tenaga kesehatan adalah komponen terpenting dalam

upaya meningkatkan derajat kesehatan Indonesia yang stinggi-tingginya. Untuk itu, perencanaan sumber daya manusia kesehatan perlu ditatalaksanakan dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan dinamika dan perkembangan serta kebutuhan masyarakat.

Berikut ini adalah beberapa daftar Puskesmas yang berada di Kecamatan Kotabaru :

**Tabel 1.1**

**Daftar Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kecamatan Kotabaru**

<b>NAMA PUSKESMAS</b>	<b>JUMLAH TENAGA KESEHATAN</b>
KOTA BARU	44 Pegawai
JOMIN	26 Pegawai
CIKAMPEK UTARA	34 Pegawai

Sumber : Puskesmas Kotabaru, Jomin, Cikampek Utara

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 3 Puskesmas di Kecamatan Kotabaru, yaitu : Puskesmas Kotabaru memiliki 44 Pegawai, Puskesmas Jomin memiliki 26 Pegawai dan Puskesmas Cikampek Utara memiliki 34 Pegawai.

**Tabel 1.2**

**Jumlah Penduduk Kecamatan Kotabaru**

<b>No</b>	<b>Desa</b>	<b>Penduduk</b>			<b>Jumlah KK</b>
		<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Jumlah</b>	
1	Pangulah Baru	1.563	1.574	3.137	1.066
2	Pangulah Selatan	5.243	5.239	10.482	2.903
3	Pangulah Utara	5.339	5.493	10.832	2.791
4	Wancimekar	6.236	6.269	12.505	3.076

5	Pucung	8.277	7.643	15.920	4.171
6	Jomin Timur	3.442	3.605	7.047	1.755
7	Jomin Barat	4.195	4.395	8.590	2.232
8	Sarimulya	5.000	4.866	9.866	2.500
9	Cikampek Utara	6.076	6.299	12.375	4.133
<b>JUMLAH</b>		<b>45.371</b>	<b>45.383</b>	<b>90.754</b>	<b>24.627</b>

Sumber : Bps Karawang, Desember tahun 2010

Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Di dalam lingkungan kerja apabila terdapat perubahan kebijakan untuk melakukan suatu pekerjaan/kegiatan maka hal ini dapat mengakibatkan pegawai kebingungan dengan kebijakan yang ada di puskesmas. Kesepakatan yang telah dibuat juga sering kali tidak dilakukan dengan baik oleh karyawan puskesmas.

Tanggung jawab adalah suatu hal yang sangat penting dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Seorang karyawan tentunya harus melaksanakan tanggung jawab dengan baik demi hasil yang maksimal. Namun, ada beberapa karyawan yang kurang melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan dan dapat dirasakan oleh karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh

pemberian tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh pemerintah kepada karyawan. Namun, apabila tunjangan sering kali telat untuk diberikan maka hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### 1.2 Identifikasi Masalah

1. Sering adanya perubahan kebijakan pimpinan sehingga membuat pegawai merasa kebingungan.
2. Kesepakatan yang sudah dibuat tidak dilakukan dengan baik
3. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya dalam pekerja.
4. Telatnya pencairan dana Tunjangan dari pemerintah.
5. Kurangnya fasilitas informasi yang ada di tempat kerja.
6. Adanya mis komunikasi tentang pelaksanaan lokbul/evaluasi hasil kerja yang telah di tentukan sebelumnya

### 1.3 Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan, lingkungan kerja dan budaya kerja di puskesmas.

### 1.4 Perumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja di puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
2. Bagaimana Budaya kerja puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
3. Bagaimana kepuasan kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?

6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja & budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
2. Untuk mengetahui Bagaimana Budaya kerja puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
3. Untuk mengetahui Bagaimana kepuasan kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
5. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
6. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh lingkungan kerja & budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi pemikiran yang cukup signifikan sebagai pengetahuan atau literatur ilmiah yang dapat dijadikan bahan kajian bagi para pembaca yang sedang mempelajari manajemen SDM, khususnya mengenai Lingkungan kerja, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman juga wawasan untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang SDM di Puskesmas di Kecamatan Cikampek.
- b. Bagi pegawai Puskesmas untuk mengenal situasi lingkungan kerja agar dapat menambah kepuasan kerja.

