

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi hal yang utama untuk mencapai tujuan organisasi. Manusalah yang mengelola organisasi. Tanpa manusia, organisasi itu tidak akan berjalan. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah- masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno dalam Tirtayasa, 2019).

Penelitian ini mengambil objek di Puskesmas, tepatnya di Puskesmas

Pegambiran Padang. Puskesmas merupakan Pusat Kesehatan Masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja yang efektif dan efisien.

Berikut ini absensi pegawai Puskesmas Pegambiran Padang yang diambil dari staff tata usaha.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Pegawai Puskesmas Pegambiran Padang Periode Juli-September 2022

| No | Keterangan | Juli | Agustus | September | Total |
|----|------------------|------|---------|-----------|-------|
| 1. | Pendidikan | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. | Terlambat | 18 | 20 | 20 | 58 |
| 3. | Sakit | 9 | 9 | 11 | 29 |
| 4. | Izin | 11 | 11 | 17 | 39 |
| 5. | Cuti | 13 | 7 | 6 | 26 |
| 6. | Tanpa keterangan | 1 | 1 | 1 | 3 |

Sumber: Tata Usaha Puskesmas Pegambiran Padang.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang tinggi terlihat dari jumlah ketidakhadiran yang cukup tinggi sehingga sangat berpengaruh kepada tugas dan tanggung jawab pegawai. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai maka hasil kinerja semakin menurun. Dari sisi pegawai kurangnya manajemen waktu yang belum menyadari pentingnya taat pada aturan. Hal ini menimbulkan ketidakefisienan dan keefektifan pegawai dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan dan tidak teraturnya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya pekerjaannya tepat waktu. Tampak beberapa pegawai sering

tidak berada ditempat ketika masih dalam jam kerja. Terlihat bahwa kinerja pegawai menjadi masalah terbesar yang muncul di Puskesmas Pegambiran Padang. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja (Koesmono dalam Nabawi, 2019). Perusahaan masih kesulitan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya terlihat dari kurangnya minat. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non- finansial (Marwansyah dalam Nugraha and Tjahjawati, 2018). Kompensasi dapat memotivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaannya dengan baik oleh sebab itu pimpinan perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Terlihat dari lingkungan kerja perusahaan dinilai masih belum kondusif karena luas salah satu ruangan yang minim/sempit sehingga membatasi ruang gerak pegawai. Selain itu tingginya kebutuhan masyarakat untuk berobat ke puskesmas mengakibatkan terjadi

kepadatan pengunjung dan dapat berakibat pada kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi para pegawai.

Agar karyawan merasa nyaman dan melaksanakan tugasnya dan tidak mengalami kesulitan ketika membutuhkan sarana dan fasilitas yang sangat di perlukan untuk bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah di bebaskan oleh perusahaan (Ndaraha dalam et al., 2018). Tata ruang di tempat kerja seperti mebel, pewarnaan, pencahayaan, pertukaraan udara, keamanan fisik, kualitas udara, informal dan daerah pertemuan formal, daerah tenang, privasi, penyimpanan pribadi, rungan kerja, dan sebagainya, berdampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang beragam. Penelitian mengenai kompensasi yang dilakukan oleh (Prafitri Kumalasari & Sugito Efendi, 2022) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapula penelitian yang dilakukan oleh (Adha & Wandu, 2019) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian,

perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Heryenzus & Laia, 2018) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada Bank Negara Indonesia Cabang Batam berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian menurut (Prakitri Kumalasari & Sugito Efendi, 2022) dengan judul dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok lingkungan kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena dan teori diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Puskesmas Pegambiran Padang)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis dapat mengidentifikasi masalah masalah sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja pegawai terlihat dari tingkat ketidakhadiran/keterlambatan yang tinggi.
2. Tidak teraturnya atau kurangnya budaya disiplin karyawan.

3. Kinerja pegawai dinilai masih minim.
4. Lingkungan kerja yang minim/sempit
5. Perusahaan yang masih kesulitan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.
6. Kepuasan kerja dinilai masih minim.
7. Kurangnya minat pegawai.
8. Padatnya pengunjung untuk berobat mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang nyaman.
9. Masih ada sebagian pegawai yang tidak teratur mengerjakan tanggung jawab pekerjaannya.
10. Kinerja pegawai pada Puskesmas Pegambiran menjadi salah satu masalah terbesar yang muncul.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulis membatasi masalah yang jelas, oleh karena itu penelitian ini difokuskan pada kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada puskesmas Pegambiran Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Pegambiran Padang?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Pegambiran Padang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Pegambiran Padang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Pegambiran Padang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Pegambiran Padang?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada puskesmas Pegambiran Padang?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas Pegambiran Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka dalam penelitian ini bertujuan, diantaranya:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Pegambiran Padang?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Pegambiran Padang?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Pegambiran Padang?

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Pegambiran Padang?
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Pegambiran Padang?
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada puskesmas Pegambiran Padang?
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas Pegambiran Padang?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- 1) Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan dengan dunia kerja yang sesungguhnya.
- 2) Sebagai sumbangan pemikiran penulis terhadap para pembaca khususnya dan para pegawai di puskesmas Pegambiran Padang
- 3) Sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana strata (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan untuk dapat mengetahui sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai yang diharapkan oleh Puskesmas Pegambiran yang kemudian hasil penelitian ini dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai pada perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah Pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.