

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan. Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Menurut (**Saputri et al., n.d.**) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Salah satu upaya yang perlu

dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi .

Menurut(Ii, 2017)Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara manusia dapat dikoordinasikan dan dikombinasikan secara efektif di dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang didalamnya meliputi pengorganisasian, pelaksanaan, perencanaan, dan pengendalian serta kemampuan untuk mengelolanya.

Sumber daya manusia memiliki peran yang begitu penting bagi posisi dan kedudukan baik dalam organisasi maupun diluar organisasi karena mengingat kinerja sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Maka dari itu sebuah perusahaan akan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi supaya dengan mudah bisa mencapai sasaran atau tujuan yang sudah di ditentukan perusahaan.

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Jadi dengan adanya puskesmas disetiap daerah/kecamatan diharapkan seluruh masyarakat/warga mendapatkan akses kesehatan yang merata dan adil. Puskesmas ini merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan serta aktif masyarakat. Puskesmas merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang amat penting. Dengan adanya puskesmas diberbagai daerah , dapat memberikan

perilaku hidup sehat masyarakat menjadi lebih baik. Maka peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan. Sangat penting untuk memperhatikan fasilitas dan kondisi tempat bekerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Puskesmas Muaralabuh Solok Selatan sebagai upaya pemerintah daerah dalam memajukan pelayanan kesehatan yang prima pada masyarakat serta mewujudkan pembangunan kesehatan secara menyeluruh maka menjadi Puskesmas Muaralabuh sebagai role model pada 2020 untuk beberapa puskesmas yang ada di Solok Selatan. Puskesmas Muaralabuh ditetapkan role model atau Puskesmas percontohan dalam implementasi pelayanan kesehatan primer di kabupaten Solok Selatan, Sumatra Barat.

Kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (*difference*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi. Etika kerja memiliki kaitan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut **(Nurhidayati & Anggraini, 2021)** menyatakan bahwa kepuasan kerjamerupakan salah satu kriteria untuk menetapkan kesehatan organisasi, memberikan jasa yang efektif dan sangat tergantung pada sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Kepuasan kerja juga telah

didefinisikan sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari kenikmatan seorang pekerja yang berasal dari pekerjaan mereka.

Menurut (Terhadap et al., 2021)kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pemimpin dan sesama karyawan.

Menurut (Setia et al., 2020)kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Tabel 1.1
Data Penilaian Karyawan Puskesmas Muaralabuh (Solok Selatan)

Bobot	Prediket	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
<32	Buruk	-	-	-	-	-	-
33-38	Kurang	2	3,5	3	5,2	4	7,3
49-64	Cukup	14	22,9	12	21	16	29,1
65-80	Baik	25	40,9	28	49,1	26	47,3
81-100	Sangat Baik	20	32,7	14	24,7	9	16,3
Jumlah Karyawan		61	100	57	100	55	100

Sumber : Puskesmas Muaralabuh (Solok Selatan)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 penilaian kinerja yang kurang ada 2 karyawan dengan persentase 3,5% dan penilaian kinerja dengan predikat cukup ada 14 karyawan dengan persentase 22,9%, penilaian kinerja dengan prediket baik ada 25 karyawan dengan persentase 40,9% serta prediket sangat baik ada 20 karyawan dengan persentase 32,7%. Dan pada tahun

2020 penilaian kinerja dengan prediket kurang ada 3 karyawan dengan persentase 5,2%, penilaian kinerja yang cukup terdapat 12 karyawan dengan persentase 21%, penilaian kinerja dengan prediket baik terdapat 28 karyawan dengan persentase 49,1%, dan penilaian kinerja sangat baik terdapat 14 karyawan dengan persentase 24,7%. Sedangkan pada tahun 2021 ada 4 karyawan dengan persentase 7,3% yang memiliki prediket kurang, penilaian dengan prediket cukup terdapat 16 karyawan dengan persentase 29,1%, untuk prediket baik terdapat 26 karyawan dengan persentase 47,3%, dan untuk prediket sangat baik terdapat 9 karyawan dengan persentase 16,3%.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah penilaian kerja karyawan maka semakin rendah pula kepuasan karyawan dalam bekerja. begitu pun sebaliknya, semakin tinggi penilaian karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

Fenomena yang terjadi adalah promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang terjadi pada seseorang karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan tidaklah mudah. Seiring dengan berjalannya waktu maka semakin banyak pesaing dalam upaya mendapatkan promosi jabatan. Secara tidak langsung membuat para karyawan saling berlomba untuk menjadi yang terbaik dengan harapan mendapatkan promosi., sedangkan persepsi kompensasi keadilan, karyawan tentang adanya ketidakseimbangannya antara masukan-masukan yang mereka berikan dengan hasil-hasil yang mereka terima akan menghasilkan emosi negative, yang pada gilirannya akan memotivasi karyawan untuk mengubah perilaku, sikap kepuasan mereka.

Menurut(**Setiawan, 2018**)Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Promosi jabatan juga dapat diartikan sebagai pengembangan karir seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan. Promosi mempunyai peranan penting bagi pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Menurut (**Manado, 2017**)promosi jabatan merupakan kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Dengan promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Menurut(**Adi et al., 2019**)promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Menurut (**Oktaviani et al., 2019**) Persepsi Keadilan kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa organisasi bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis keadilan kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu. Keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu kedalam sebuah

pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Masukan karyawan meliputi pengalaman, pendidikan, keahlian khusus, upaya dan waktu kerja. Keluarannya meliputi gaji, tunjangan-tunjangan, pencapaian, pengakuan dan imbalan lainnya. Perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, internal, dan individu melalui perancangan dan penerapan struktur gaji yang efektif dan tingkat gaji yang tepat.

Menurut **(Siregar, 2022)** Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Keadilan merupakan prinsip penting dalam pemberian kompensasi. Mengemukakan keadilan merupakan jantung kompensasi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut **(Nasution, Fitri Yani Lie, Darwin Halim, Fitria Nainggolan, 2019)** kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Pemberiaan kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil.

Menurut **(Nabawi, 2019)** lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang

kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

Menurut **(S. M. Hasibuan & Bahri, 2018)** lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sutrisno, beberapa indikasi lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan, lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan social.

Menurut **(Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2018)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Magdalena & Rulyati, 2019)**. Hasil dari penelitian Promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Minarsih, 2017)**. Hasil dari penelitian Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Susanti & Sarianti, 2019)**. Hasil dari penelitian Promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Oktaviani et al., 2019**). Hasil dari penelitian Keadilan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Farla et al., 2019**). Hasil dari penelitian Keadilan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Fairuzakiyah et al., 2020**). Hasil dari penelitian keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Sugara et al., 2020**). Hasil dari penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Nathalia et al., 2021**). Hasil dari penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Kusumadewi, 2022**). Hasil dari penelitian Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Andika Rindi, 2019**). Hasil dari penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Asmawiyah et al., 2020**). Hasil dari penelitian motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2020). Hasil dari penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja dapat di asumsikan mampu menciptakan perasaan senang, kenyamanan dalam bekerja

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada penelitian ini dan adanya permasalahan yang ditemukan dari latar belakang diatas , topikpun menarik untuk diteliti lebih lanjut dan penulis juga mencoba untuk menganalisa serta mengungkapkan kembali fenomena tersebut dengan pengambilan judul penelitian yaitu:

“Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Puskesmas Muaralabuh Solok selatan)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan yang menyebabkan persaingan antara karyawan untuk mendapatkan prestasi.
2. Persepsi keadilan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan
3. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja karyawan yang merasa tidak puas.
5. Pengaruh kehadiran karyawan terhadap kinerja perusahaan.

6. Ketidakpuasan organisasi terhadap kinerja karyawan karena kurangnya penyesuaian diri karyawan pada lingkungan kerja.
7. Ketidakpuasan karyawan terhadap fasilitas yang disediakan organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas ,maka penelitian membatasi dalam masalah dengan variable dependen adalah Kepuasan Kerja Karyawan(Y), lalu sebagai variabel independen Promosi Jabatan (X_1), Persepsi Keadilan Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Muaralabuh solok selatan?
2. Bagaimana pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas solok selatan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Muaralabuh solok selatan?
4. Bagaimana pengaruh promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Muaralabuh Solok Selatan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas .maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan karyawan pada Puskesmas Muaralabuh solok selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada Puskesmas muaralabuh solok selatan.
3. Untuk mengetahui analisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan Puskesmas Muaralabuh solok selatan.
4. Untuk mengetahui analisis pengaruh promosi jabatan dan persepsi keadilan kompensasi terhadap lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan Puskesmas Muaralabuh Solok Selatan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengelola perusahaan untuk menentukan kebijakan perusahaan mengenai pelaksanaan promosi jabatan ,pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan,sehingga dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam perusahaan dan dapat mempertahankan kemajuan yang telah dicapai.

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pembelajaran meningkatkan pemahaman yang dimiliki peneliti antara teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada.

2. Bagi Peneliti Lain

Peneliti ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel lain.

2. Manfaat Praktis

Bagi Puskesmas Muaralabuh Solok Selatan, penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi mengenai kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh promosi jabatan, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.