

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan merupakan aset terpenting yang memiliki peran sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan sekaligus sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan. Setiap organisasi perusahaan baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien agar pencapaian sasaran dapat terlaksana. Oleh sebab itu perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut (Arif et al., 2019) kinerja adalah kemampuan usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu. kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yuniar & Sinaga, 2019). Sedangkan menurut (Garaika, 2020) kinerja adalah prestasi atau hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kinerja dapat diukur menggunakan alat ukur tertentu.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana Kompensasi adalah suatu kondisi dimana upah sesuai dengan realitas kompensasi yang diterima oleh Karyawan (Ayu et al., 2020). Menurut (Putra et al., 2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan (Darma & Supriyanto, 2017) mendefinisikan kompensasi sebagai kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk memberikan kontribusi kepada karyawannya atas pencapaian tugas mereka dan untuk menghargai kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih produktif serta lebih baik dari sebelumnya, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan Karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik (Katidjan et al., 2017). Menurut (Prasetyo & Indrawati, 2020) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut (Febrianti, 2020) Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam suatu organisasi penerapan disiplin kerja merupakan faktor penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dimana disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan (Ferawati, 2017). Sedangkan menurut (Kasmawati et al., 2021) Disiplin adalah suatu pelatihan yang diarahkan pada upaya-upaya yang melibatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga muncul kemauan untuk bekerjasama dan berprestasi yang lebih baik dalam diri karyawan. (Yusuf, 2020) mendefinisikan bahwa Disiplin kerja adalah sikap atau sesuatu yang memiliki manfaat yang sangat besar, baik bagi dilihat dari kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Adanya disiplin kerja akan menjadi jaminan akan terlaksananya tata tertib dan melancarkan pelaksanaan tugas sehingga hasil yang optimal dapat dicapai oleh suatu organisasi.

Pada saat pandemi covid 19 penting bagi sebuah pusat kesehatan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi penyebaran virus yang terus meningkat. Pusat kesehatan masyarakat atau yang sering disebut dengan puskesmas adalah unit pelaksanaan fungsional yang berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu. Salah satu satunya adalah Puskesmas Seberang Padang yang termasuk puskesmas tertua dikota Padang.

Dalam upaya memaksimalkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang lebih baik, keberhasilan pencapaian program kesehatan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan di

Puskesmas. Kinerja karyawan puskesmas menjadi garda depan dalam memberikan pelayanan kesehatan primer di seluruh lapisan masyarakat. Sejak adanya Corona Virus Disease (Covid 19) di Indonesia telah menjadikan kekhawatiran masyarakat banyak untuk datang ke fasilitas kesehatan, khususnya ke puskesmas. Berikut ini adalah data kunjungan pasien puskesmas seberang padang :

Tabel 1.1
Kunjungan Pasien Puskesmas Seberang Padang
Periode Tahun 2020-2021

No.	Bulan	Tahun 2020	Tahun 2021
1.	Januari	3.735	1.767
2.	Februari	3.684	1.801
3.	Maret	4.078	3.502
4.	April	3.747	3.193
5.	Mei	3.413	2.265
6.	Juni	3.157	3.165
7.	Junli	4.071	5.976
8.	Agustus	4.206	4.708
9.	September	3.793	4.263
10.	Oktober	4.017	6.416
11.	November	7.846	4.544
12.	Desember	3.484	3.646
	Jumlah	49.231	45.246

Sumber : Data Puskesmas Seberang Padang, Tahun 2022

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah kunjungan pasien menurun dari 49.231 kunjungan di tahun 2020 menjadi 45.246 kunjungan ditahun 2021. Penurunan jumlah kunjungan ini disebabkan karena pelayanan kesehatan kurang memuaskan. Untuk itu diperlukan informasi kesehatan yang tepat, cepat dan lengkap, supaya masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan khususnya ke puskesmas supaya tidak takut untuk berobat. Kinerja karyawan yang baik akan

menjadi pertimbangan masyarakat untuk pergi berobat ke Puskesmas Seberang Padang, maka dari itu untuk mengetahui lebih jelas mengenai kinerja karyawan yang ada pada puskesmas seberang padang berikut adalah data pelayanan kinerja karyawan pada Puskesmas Seberang Padang :

Tabel 1.2
Data Pelayanan Kinerja Karyawan Puskesmas Seberang Padang
Periode Tahun 2020-2021

No.	Jenis Pelayanan	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Target	Capaian	Target	Capaian
1.	Pelayanan kesehatan ibu hamil	304	166	278	209
2.	Pelayanan kesehatan ibu bersalin	290	255	278	214
3.	Pelayanan kesehatan bayi baru lahir	276	213	264	204
4.	Pelayanan kesehatan balita	1077	305	1308	822
5.	Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	3126	2832	2726	1417
6.	Pelayanan kesehatan pada usia produktif	10.893	4830	10.443	1362
7.	Pelayanan kesehatan pada usia lanjut	1560	110	1585	786
8.	Pelayanan kesehatan penderita hipertensi	2637	401	2738	412
9.	Pelayanan kesehatan pada penderita diabetes melitus	205	132	227	55
10.	Pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat	34	34	35	35
11.	Pelayanan kesehatan orang terduga tuberkulosis	421	243	294	246
12.	Pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi virus yang melemahkan daya tahan tubuh manusia (HIV)	1058	1016	1503	1473
	Jumlah	21.881	10.537	21.697	7.235

Sumber : Data Puskesmas Seberang Padang, Tahun 2022

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pelayanan kinerja karyawan pada tahun 2020 hingga 2021. Terjadi penurunan kinerja dimana jumlah target pada tahun 2020 sebanyak 21.881 hanya tercapai 10.537 dan pada tahun 2021 jumlah target sebanyak 21.697 hanya tercapai 7.235. Dari 12 jenis pelayanan hanya satu jenis pelayanan yang memenuhi target yaitu pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat. Hal ini dikarenakan kurang optimalnya pelayanan dari kinerja karyawan Puskesmas Seberang Padang. Dengan menurunnya kinerja pegawai, maka akan berdampak buruk pada puskesmas, oleh karena itu puskesmas harus menanggulangi permasalahan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang ada pada puskesmas seberang padang mengatakan bahwa penyebab turunnya kinerja pegawai adalah karena kurangnya kompensasi yang diberikan. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Namun kompensasi yang ditetapkan perusahaan sering kali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima.

Selain kurangnya kompensasi yang diberikan program pengembangan karir yang kurang merata juga menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan pada puskesmas seberang padang. Hal ini terlihat dari capaian yang selalu tidak memenuhi target setiap tahunnya. program pengembangan karir adalah program untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya sehingga kinerja karyawan lebih optimal. Selain itu karyawan yang kurang disiplin akan memberikan dampak buruk pada puskesmas.

Dimana karyawan yang tidak disiplin dan tidak serius dalam bekerja akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja, sehingga tugas yang diberikan tidak efisien dan optimal.

Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dapat terjadi pada tenaga kesehatan baik di instansi pemerintah maupun swasta. Puskesmas sebagai salah satu instansi milik pemerintah juga dapat mengalami peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai. Berbagai faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai seperti kurangnya kompensasi yang diberikan, pengembangan karir yang tidak merata serta tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja menjadi pengaruh terhadap turunya kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka mengetahui **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Seberang Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja karyawan yang rendah, mengakibatkan kinerja karyawan pada Puskesmas Seberang padang tidak mencapai target.
2. Kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja karyawan Puskesmas seberang padang.
3. Pengembangan karir yang kurang diperhatikan dengan baik dapat menurunkan kinerja karyawan Puskesmas Seberang Padang.
4. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga karyawan kurang nyaman melakukan pekerjaan.
5. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan.
6. Kurangnya karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kerja.
7. Terdapat kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin yang jarang melakukan evaluasi kinerja karyawan secara langsung.
8. Hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan Puskesmas Seberang Padang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah peneliti memberi batasan permasalahan agar dalam permasalahan dalam penelitian pembahas dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable terikat dan Disiplin Kerja (Z) sebagai variable intervening pada Puskesmas Seberang Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Puskesmas Seberang Padang?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap disiplin kerja di Puskesmas Seberang Padang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Seberang Padang?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Seberang Padang?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Seberang Padang?

6. Apakah disiplin kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Seberang Padang?
7. Apakah disiplin kerja memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Seberang Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian dilakukan adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja di Puskesmas Seberang Padang
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap disiplin kerja di Puskesmas Seberang Padang
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Seberang Padang
4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Seberang Padang
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Seberang Padang
6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Seberang Padang
7. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Seberang Padang

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya kompensasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya. Hasil penelitian juga ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan disiplin kerja.