

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja perusahaan, selain itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Kinerja seorang pegawai mempunyai hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut **(Alfani, 2018)** kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilakukan oleh seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis atau sosial pada periode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun kelompok atau perusahaan. Menurut **(Rahmadhani, 2020)** kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi

dan menurunkan prestasi organisasi dan tujuan yang di tetapkan akan sulit tercapai. Kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh organisasi dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi di masa sekarang dan yang akan datang Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Menurut **(Saleh, 2018)** Etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung, jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang pegawai akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar **(E. Sukmawati, 2020)**.

Menurut **(Kurniawan, 2018)** kompensasi merupakan salah satu aspek penting yang diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia. Kompensasi

dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima pegawai atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi yang diterima oleh pegawai dapat diberikan secara langsung melalui gaji pokok, serta pembayaran secara tidak langsung melalui tunjangan. Kompensasi menurut **(Khair, 2020)** adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut **(Bhastary Dwipayani, 2020)** Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat pegawai termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila pegawai merasa tidak puas, pegawai akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja **(Nabawi, 2019)**.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Barrung, 2021)**, Pengaruh Etos Kerja,

dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari, terdapat pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari. Penelitian yang dilakukan oleh **(Syaffi, 2018)**, Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Kota Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Kota Gresik.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Dwianto, 2019)**, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jaeil Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Jaeil Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh **(Paluakan, 2019)**, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Wijaya, 2018)**, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV Bukit Sanomas. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai CV Bukit Sanomas. Penelitian yang dilakukan oleh **(Landok, 2019)**, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Diagram Global Mandiri Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan

kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Diagram Global Mandiri Manado.

Puskesmas Batipuh 1 merupakan salah satu Instansi milik pemerintah yang di posisikan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat. Secara umum, mereka harus memberikan pelayanan preventif, promotif, kuratif sampai dengan rehabilitatif baik melalui Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) atau Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM). sehingga mereka peningkatan kinerja pegawai sangat di perlukan dalam memenuhi kebutuhan pasien. Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan penulis dengan pihak Puskesmas Batipuh I, di dapatlah beberapa fenomena yang terjadi di Puskesmas Batipuh I tentang belum optimalnya Etos Kerja pada Puskesmas Batipuh I, rendahnya kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawai, dan belum maksimalnya kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Batipuh I sehingga kinerja tidak tercapai secara maksimal.

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat jumlah pegawai pada Puskesmas Batipuh 1 Padang Panjang pada tahun 2022 yang berjumlah 36 pegawai yang keseluruhannya. Berikut table laporan hasil penilaian kinerja pegawai pada Puskesmas Batipuh I :

**Tabel 1.1**  
**Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai**  
**Puskesmas Batipuh I Tahun 2020-2022**

Indikator Kerja	Tahun					
	2020		2021		2022	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Orientasi Pelayanan	(90%-100%)	84,57%	(90%-100%)	80,33%	(90%-100%)	79%
Integritas	(90%-100)	80,82%	(90%-100)	85%	(90%-100)	85.55%

Komitmen	(90%-100%)	85,67%	(90%-100%)	80%	(90%-100%)	80,77%
Disiplin	(90%-100%)	82%	(90%-100%)	84%	(90%-100%)	82%
Kerja sama	(90%-100%)	82,5%	(90%-100%)	80%	(90%-100%)	79%

*Sumber : Puskesmas Batipuh I*

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa hasil kerja atau tingkat penilaian kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh 1, mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya dimana target yang masih belum tercapai, hal ini disebabkan karena kurang optimalnya kinerja Pegawai Puskesmas Batipuh 1. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki disiplin kerja yang baik dalam hal mengimplementasikan intruksi dari atasan. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam bekerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” **Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Batipuh I**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Etos kerja pegawai belum optimal berdampak pada produktivitas puskesmas menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan pasien.
2. Aturan-aturan yang ada belum dapat diterapkan dengan baik pada

Puskesmas Batipuh I.

3. Timbulnya permasalahan dalam organisasi dikarenakan kurangnya kompensasi yang diberikan puskesmas kepada pegawainya.
4. Perilaku kerja yang tidak mendukung kerja yang positif serta ketidak terbukaannya yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam tim.
5. Menurunnya produktivitas kinerja para pegawai, hal ini terjadi pada semua bidang, sehingga mengakibatkan seluruh proses kemajuan puskesmas menjadi lamban sehingga sering terjadi kesalah pahaman antara pihak satu dengan pihak yang lainnya.
6. Kerjasama tim yang belum optimal akan menyebabkan seseorang mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling percaya dan mendukung kurang pengetahuan atau skill, saling melempar tanggung jawab dan saling ketergantungan .
7. Tidak tercapainya target dan realisasi yang terjadi pada tahun 2021 disebabkan karena belum optimalnya kepuasan kerja Puskesmas Batipuh I sehingga menyebabkan tidak tercapainya target yang direncanakan.
8. Belum optimalnya kerjasama tim pegawai terhadap organisasi tampak dari permasalahan-permasalahan yang muncul.
9. Disiplin kerja pegawai belum optimal sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.
10. Komunikasi antara pemimpin dan bawahan yang kurang baik berdampak pada produktifitas kerja pada Puskesmas Batipuh I.

### 1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat, serta Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebagai variabel intervening pada Pada Puskesmas Batipuh I.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Puskesmas Batipuh I ?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Puskesmas Batipuh I?
3. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Batipuh I ?
4. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Batipuh I ?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Batipuh I ?
6. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Batipuh I ?
7. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Batipuh I  
?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Puskesmas Batipuh I.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Puskesmas Batipuh I.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Batipuh I.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Batipuh I.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Batipuh I.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Batipuh I.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Batipuh I.

### 1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut, maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmuyang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Batipuh I Padang.

2. Bagi Puskesmas Batipuh I

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Puskesmas Batipuh I, khususnya mengenai pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Akademis

Mampu memberikan referensi yang berguna bagi lingkungan kampus Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Juga diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang etos kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.