

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya sebuah organisasi. Tanpa manusia, tujuan suatu organisasi tidak akan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan/ organisasi. Pada umumnya setiap perusahaan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada era globalisasi, pandangan terhadap posisi perusahaan atau organisasi sudah mulai mengalami perubahan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam organisasi adalah rendahnya kinerja pegawai yang dimiliki. Kinerja pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Oleh karena itu penanganan kinerja pegawai harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi misi perusahaan. Sebagai salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan harus memperhatikan kinerja yang dihasilkan.

Menurut (Afandi & Bahri, 2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pukesmas Ambacang dikategorikan pada Pukesmas Perkotaan non Rawat Inap yang dituangkan dalam Surat Keputusan Walikota Padang No 19 Tahun 2020 tentang kategori Pukesmas berdasarkan karakteristik wilayah kerja dan kemampuan penyelenggaraan di Lingkungan Dinas Kesehatan. Dalam pelaksanaan pelayanan sesuai kategori Pukesmas di atas, maka Pukesmas Ambacang melaksanakan fungsinya untuk melakukan upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama (esensial dan pengembangan) serta upaya kesehatan perorangan tingkat pertama (rawat jalan, tanpa melakukan rawat inap kecuali persalinan normal). Untuk itu, perlu dilakukan penilaian kinerja untuk melihat sejauh mana fungsi yang diharapkan dapat berjalan dengan baik sesuai pedoman yang telah ditetapkan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Ambacang Kuranji Tahun 2020-2022

No	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1.	Orientasi pelayanan	100%	82%	80,33%	80%
2.	Integritas	100%	84,57%	85%	85,55%
3.	Komitmen	100%	80,82%	80%	80,79%
4.	Kerja sama	100%	85,67%	84%	85%
5.	Displin	100%	82,5%	80%	79%

Sumber : Puskesmas Ambacang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Puskesmas Ambacang Kuranji tidak mencapai target. Ini disinyalir disebabkan oleh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja yang didapat pegawai Puskesmas Ambacang Kuranji.

Menurut (**Humaira, 2018**) pelatihan kerja merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan . Program program latihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki keputusan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh (**Doi, 2022**) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (**Ali & Simamora, 2022**) pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (**Harahap & Khair, 2020**) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi sama pentingnya bagi karyawan

sebagai individu karena mengakui pentingnya pekerjaan mereka di antara karyawan di perusahaan dalam keluarga dan dalam masyarakat. Oleh karena itu, jika karyawan merasa penghasilannya tidak mencukupi, maka performa kinerjanya akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh **(Afandi & Bahri, 2020)** menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Rahmawati, 2023)** menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut **(Sembiring & Tanjung, 2021)** kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, mungkin kepuasan kerja inilah yang membuat motivasi dan kemampuan kerja para bawahan menjadi menurun. Kepuasan kerja berperan guna memaksimalkan kerja pegawai, memaksimalkan tingkat produksi, penurunan absensi, peningkatan loyalitas, dan mempertahankan pegawai agar pegawai tetap bekerja. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja, yaitu pegawai dengan tingkat kehadiran maupun perputaran kerja yang baik, pasif pada serikat kerja, serta berprestasi kerja lebih baik dibanding pegawai lain. Lalu, pegawai yang tidak berpuas diri terhadap pekerjaan bisa berdampak untuk perusahaan kemangkiran pegawai, perputaran kerja, lamban selama menuntaskan tugas, mengundurkan diri secara cepat, aktif di serikat kerja, kesehatan fisik maupun mental pegawai terganggu. Penelitian yang dilakukan oleh **(Malau & Kasmir, 2021)** menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (Fachrezi, H., & Khair, 2020) kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan tidak konsistennya penelitian terdahulu maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Ambacang Kuranji”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dalam kajian-kajian sumber daya manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pelatihan kerja yang diberikan yang berdampak pada kinerja pegawai Puskesmas Ambacang Kuranji.
2. Belum optimalnya pelatihan kerja yang diberikan berdampak pada kurangnya loyalitas pegawai terhadap Puskesmas.
3. Belum optimalnya pemberian kompensasi yang berdampak pada kinerja pegawai Puskesmas Ambacang Kuranji.
4. Kompensasi yang rendah menyebabkan pegawai tidak puas dalam bekerja.
5. Pemberian kompensasi yang tidak adil di Puskesmas Ambacang Kuranji membuat pegawai cemburu satu sama lain.
6. Adanya kendala pekerjaan yang disebabkan belum optimalnya pelatihan kerja.

7. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dikarenakan pegawai tidak puas dalam bekerja.
8. Kurangnya pemberian kompensasi dalam bentuk reward untuk pegawai Puskesmas Ambacang Kuranji.
9. Perlunya peningkatan pelatihan kerja di Puskesmas Ambacang Kuranji.
10. Kinerja pegawai pada Puskesmas Ambacang Kuranji masih belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Z) sebagai variable intervening dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat di Pukesmas Ambacang Kuranji.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di Pukesmas Ambacang Kuranji?
2. Bagaimanakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di Pukesmas Ambacang Kuranji?
3. Bagaimanakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Pukesmas Ambacang Kuranji?

4. Bagaimanakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Pukesmas Ambacang Kuranji?
5. Bagaimanakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Pukesmas Ambacang Kuranji?
6. Bagaimanakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pukesmas Ambacang Kuranji?
7. Bagaimanakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pukesmas Ambacang Kuranji?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis

:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Pukesmas Ambacang Kuranji.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Pukesmas Ambacang Kuranji.
3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pukesmas Ambacang Kuranji.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Pukesmas Ambacang Kuranji.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pukesmas Ambacang Kuranji.

6. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Ambacang Kuranji.
7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Amabacang Kuranji.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Bagi penulis

Sebagai implemmentasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

- 2) Bagi puskesmas

Manfaat penelitian ini bagi Puskesmas adalah sebagai bahan pertimbangan dan masukan mengenai pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.