

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Orang atau karyawan adalah modal terpenting organisasi, karena karyawan memiliki hak untuk menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang mengkhususkan diri dalam studi tentang hubungan dan peranan dalam suatu organisasi. Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah tenaga kerja. Oleh karena itu, fokus penelitian manajemen sumber daya manusia hanya pada masalah tenaga kerja manusia. Tujuan organisasi dicapai melalui kinerja positif karyawan, sebaliknya, ketika kinerja karyawan tidak efektif dalam arti organisasi tidak memenuhi persyaratan pekerjaan yang diinginkan. Organisasi menghadapi hambatan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai Tambulana (2018:1).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan pegawai dalam memenuhi tugasnya dan pegawai yang berasal dari organisasi. Kinerja karyawan sangat penting dan merupakan komitmen perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ruang Lingkup penilaian kinerja dapat diukur dari peran masing-masing pegawai, dengan menitikberatkan pada produk kerja yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, hal ini didasarkan pada hasil kerja kelompok struktur dan fungsi serta unit kerja yang ada. Kinerja individu diukur dengan menggunakan dimensi atau indikator kinerja. Menurut Ratnasari (2020)

kinerja pegawai adalah tampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibedakan pada organisasi dan tata kerja yang harus dicapai sesuai kemauan organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2017:3) kinerja adalah pelaksanaan dari rencana yang telah disusun. Layanan ini dilakukan dihadapan karyawan yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan tertarik. Bagaimana seharusnya organisasi menilai dan menerapkan sumber daya manusia yang akan mempengaruhi pegawai dari sikap dan perilaku saat menjalankan kinerja.

Kompensasi adalah salah satu alasan serta motivasi utama bagi pegawai untuk bekerja, pegawai harus memiliki pengetahuan, keterampilan, energi, waktu, dan komitmennya, untuk tidak hanya fokus pada organisasi, atau memiliki tujuan lain yang ingin dicapai. ialah mengharapkan imbalan ataupun balas jasa atas kinerja serta produktivitas yang dihasilkannya. Kompensasi harus dibedakan dari pendapatan dan upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep pendapatan serta upah. Hasibuan (2017:199), Kompensasi merupakan semua penghasilan yang berupah uang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan. Menurut Safira Mangkuprawira (2011), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan selaku penukar dari donasi jasa mereka pada perusahaan. Apabila kompensasi tidak diberikan secara adil serta tidak dicermati dengan baik oleh pegawai perusahaan sehingga hendak mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang mencintai pekerjaan seseorang dengan nyaman. Perilaku ini tercermin dalam etos kerja, ketertiban serta prestasi kerja. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan perilaku dari pegawai

dalam hal kinerjanya, suasana kerja dan kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Masalah ini sangat masuk akal, hal ini karena pegawai yang tidak senang dengan pekerjaannya dipaksa untuk bekerja sesuai keinginannya, bekerja dengan moderat, tiba terlambat, bolos-bolos kerja, membenci pekerjaan, dan bahkan tidak bertahan hidup di tempat kerja. Paling penting adalah faktor-faktor yang dapat menyebabkan perubahan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh aspek-aspek seperti pendapatan, tingkatan (fungsi), suasana kerja, supervisor (penyelia) ataupun rekan kerja. Menurut (Handoko 2014) kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional yang menggairahkan atau tidak nyaman dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang tentang pekerjaan. Hal ini tercermin dari sikap kerja yang positif dari karyawan dan segala sesuatu yang mereka temui di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliantika (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan untuk variabel penelitian lainnya Muhammad dkk (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Feni dkk (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Riset yang dicoba oleh Oktaviani (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. melalui kepuasan kerja dengan nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, namun penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dkk (2021) yang

menunjukkan bahwa adanya kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan salah satu pelayanan kesehatan masyarakat yang paling penting di Indonesia. Puskesmas yaitu unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten atau kota dan bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan pada Wilayah tempat kerjanya (Depkes,2011). Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara yang bergerak dalam memenuhi sekaligus melayani kebutuhan masyarakat terutama masalah kesehatan, akan berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan yang terbaik pada masyarakat melalui beberapa indikator yaitu: kualitas dan kuantitas sumber daya kesehatan, melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai. Instansi lebih memperhatikan upah dan gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas untuk diberikan kepada pegawai sesuai dengan kerjanya. Kepuasan akan gaji, promosi, kepuasan dengan atasan dan kepuasan dengan rekan kerja harus dijaga dengan baik. Dengan adanya beberapa indikator tersebut diharapkan kepada pegawai puskesmas Kecamatan Patani Utara dapat bekerja dengan baik tentu hal itu tergantung kompensasi yang diterima oleh pegawai.

Puskesmas adalah institusi yang dapat menyelenggarakan pelayanan pada jenjang pertama akan terlibat langsung dengan masyarakat yang paling penting keberadaannya. Puskesmas di Kecamatan Patani Utara adalah salah satu yang menjadi alternatif serta dipilih oleh masyarakat sebagai instansi kesehatan bagi warga masyarakat yang dibutukannya. Dengan itu sebagai instansi kesehatan pegawai harus lebih mengedepankan kesehatan pasien baik berobat secara langsung maupun bertahap.

Puskesmas juga dibantu oleh pemerintah desa dalam hal ini menyangkut kegiatan diluar puskesmas berupa posyandu, penyuluhan dan juga kegiatan lainnya. Pengamatan penulis dari pegawai pada puskesmas kecamatan patani Utara, setiap Pegawai yang menerima kompensasi berubah kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung yang di terima berupa gaji yang di bayar secara tepat dan ada insentif lainnya sedangkan kompensasi tidak langsung yang diterima berupa Tunjangan hari raya, cuti kehamilan, tunjangan kesehatan berupa BPJS, dan kesediaan ruangan untuk pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara sistem kompensasi yang dirasakan oleh pegawai kurang minim. Baik itu pegawai PNS maupun pegawai non PNS. Kompensasi yang diterima berubah gaji pada tahun 2018 untuk pegawai non PNS yaitu setiap tiga bulan namun berubah pada tahun 2020-2022 kompensasi yakni gaji yang diterima pegawai non PNS sudah meningkat menjadi satu bulan namun fakta terjadi di lapangan tidak sesuai. Keterlambatan gaji yang diterima sampai masuk pada bulan ke dua dan berkelanjutan. Sedangkan untuk pegawai PNS gaji yang diterima terjadi keterlambatan dalam penerimaan pada tanggal yang ditentukan. ada juga kompensasi yang berupa insentif jaminan kesehatan (JKN). Insentif tersebut tidak membedakan pegawai PNS dan pegawai non PNS semua tergantung kinerja pegawai di lapangan. Namun gaji yang diterima oleh pegawai non PNS tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dan juga kepuasan kerja pegawai. Pada puskesmas juga kurangnya alat medis dan kurangnya obat-obat yang dapat membantu pasien sehingga pasien yang mengalami penyakit dan tidak bisa dibantu oleh pegawai. Pasien

akan di rujuk ke rumah sakit untuk di selamatkan. Hal ini disampaikan oleh dua orang pegawai non PNS yang bekerja di puskesmas Kecamatan Patani Utara.

Berbagai fenomena problematis yang terjadi di Wilayah ini dijadikan dasar penelitian dengan menganalisis secara mendalam pada pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai berdasarkan fakta diatas. dari instansi tersebut untuk menjadi lebih baik. Berdasarkan kenyataan tersebut di atas maka sudah seharusnya bila tingkat kepuasan kerja pegawai harus lebih ditingkatkan. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan mengoptimalkan kinerja. Dalam penelitian ini penulis berharap dapat meneliti ***Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.***

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang ada, terlepas dari masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Kecamatan Patani Utara ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Kecamatan Patani Utara ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Kecamatan Patani Utara ?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Kecamatan Patani Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja yang memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat penelitian

Sebagai bahan acuan untuk tujuan penelitian, khususnya dampak pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dimaksudkan dapat menjadi bahan bacaan, diinformasi dan dikonsultasikan untuk penelitian lebih lanjut sebagai sumber informasi yang dapat digunakan sebagai informasi dasar tentang faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja sehingga menghasilkan kondisi yang lebih baik bagi organisasi dan pegawai.