

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

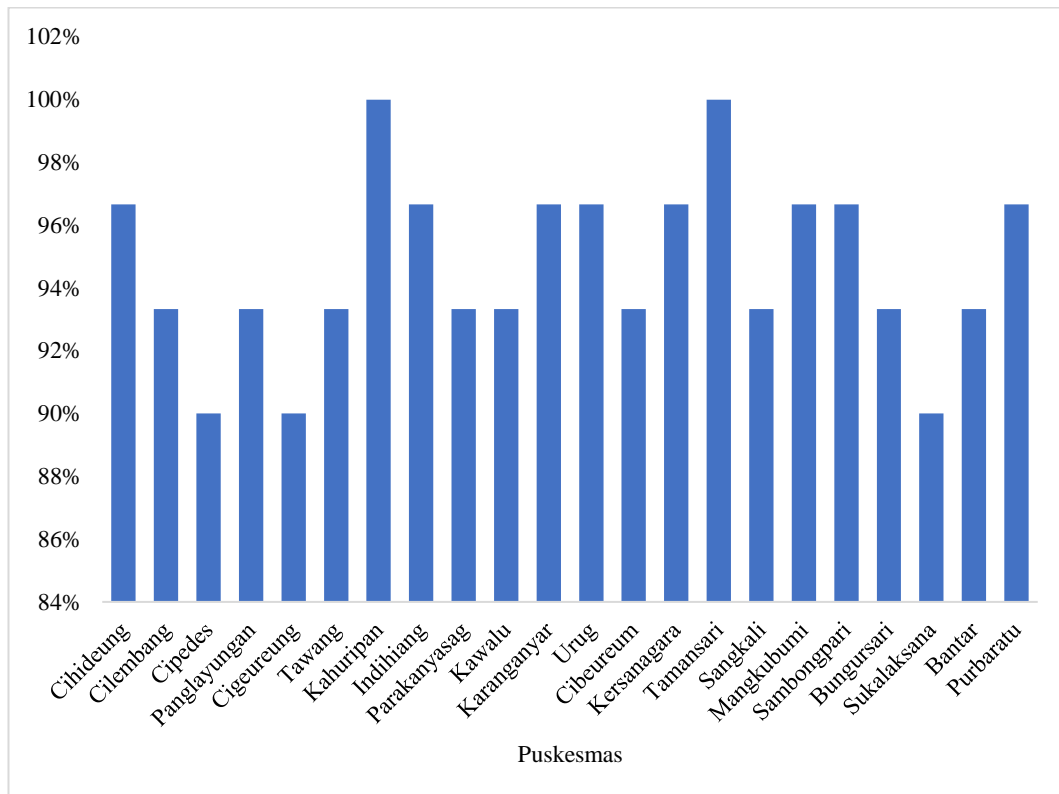
Organisasi merupakan sekumpulan orang yang mempunyai tujuan yang sama, yang mana dalam persepsinya organisasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu organisasi profit dan organisasi nonprofit. Lebih lanjut (Fithriyyah 2021:15) Organisasi merupakan satu kesatuan yang utuh yang secara sadar dikoordinasikan secara sistematis dengan pembatasan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatan bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Organisasi nonprofit merupakan organisasi, yang mana dalam tujuannya tidak berfokus terhadap penerimaan laba.

Pusat Kesehatan Masyarakat atau disingkat dengan PusKesMas, merupakan organisasi nonprofit yang berada di bawah Dinas Kesehatan setingkat Kota dan Kabupaten, yang mana dalam tugasnya memeberikan layanan kesehatan tingkat pertama kepada masyarakat. Selain memberikan pelayanan kesehatan secara korektif, puskesmas juga aktif memberikan penyuluhan mengenai kesehatan masyarakat dan lingkungan sebagai langkah preventif, guna menyadarkan serta mencegah agar masyarakat dapat terhindar dari penyakit. Dalam memberikan pelayanan kesehatan baik secara korektif dan preventif, puskesmas didukung oleh sumber daya manusia yang baik, sehingga pelayanan yang diberikan dapat optimal. Sejalan dengan itu fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi menurut

(Tsauri 2013:27–28), sebagai sebagai pengelolah sistem sehingga sistem dapat berjalan sesuai dengan tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dalam fungsinya tidak bisa digantikan dengan sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mampu mengatur sumber daya lainnya. Disamping itu kini sumber daya manusia dipandaang sebagai *asset* yang paling penting bagi suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, harus didukung dengan tingkat produktivitas kerja dari sumber daya manusia tersebut, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja itu sendiri merupakan perbandingan ukuran *output* atau keluaran dibandingkan dengan input atau sebagai masukan. Sedangkan menurut (Nugroho 2021:2) produktivitas merupakan pengukuran secara menyeluruh dari jumlah dan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan pekerja atau mesin dan bahan baku atau sumber daya sebagai inputannya. Idealnya sebuah organisasi dapat dikatakan produktif apabila tingkat produktivitas kerjanya tinggi. Hal ini mencerminkan pengoptimalan penggunaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuannya. Berikut ini merupakan data tingkat kehadiran kerja pegawai puskesmas Tahun 2023 dari 22 puskesmas di wilayah Kota Tasikmalaya, dapat di lihat pada Gambar 1.1 berikut ini:



Sumber: Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya, 2024

### **Gambar 1. 1** **Tingkat Kehadiran Pegawai Puskesmas 2023**

Dari data di atas, tingkat kehadiran pegawai puskesmas dari 22 puskesmas di Kota Tasikmalaya, dengan persentase kehadiran terendah sebesar 90% yaitu pada puskesmas Cipedes, Cigeureung dan Sukalaksana. Sedangkan tingkat kehadiran tertinggi pada angka 100% dari puskesmas Kahuripan dan Tamansari. Hal ini sangat penting mengingat tingkat kehadiran pegawai menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini sejalan dengan (Nugroho 2021:3), yang mengatakan bahwa dengan peningkatan produktivitas kerja melalui pengoptimalan sumber daya manusia dan peningkatan jumlah keluaran, dapat meningkatkan tingkat efisiensi.

Disamping itu, dalam rangka peningkatan produktivitas kerja, dengan cara mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia, dapat dilakukan dengan beberapa, cara, yang mana cara tersebut dapat berbeda-beda antara satu individu dengan individu lainnya. Menurut (Nugroho 2021:7–8), menyebutkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor utama yaitu *hard factors* dan *soft factors*. Dimana *soft factor* merupakan faktor yang cenderung mudah untuk diubah, yaitu sumber daya manusia, organisasi perusahaan, metode kerja serta gaya kepemimpinan.

Disamping itu budaya kerja merupakan perilaku pekerja yang ada dalam suatu organisasi dan menjadi kebiasaan bagi organisasi tersebut. Sedangkan menurut Robbins dalam (Kawiana 2020:243), menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu presepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu sehingga membentuk suatu sistem yang dimaknai sama oleh seluruh anggota. Budaya organisasi dapat menjadi acuan atau ciri khas dari organisasi tersebut. Penerapan budaya organisasi yang sesuai dengan anggota organisasi, menjadikan anggota dari organisasi merasa nyaman sehingga anggota organisasi merasa puas dan meningkatnya produktivitas kerja.

Dimana produktivitas kerja salah satunya dipengaruhi oleh organisasi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari dkk. 2021), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hal tersebut dapat membuktikan bahwa dengan peningkatan budaya organisasi, dimana anggota organisasi merasa nyaman dengan budaya organisasi yang ada, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Madjidu 2022) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Kesimpulan tersebut menyatakan bahwa dengan peningkatan budaya organisasi, dimana anggota organisasi merasa nyaman dengan budaya organisasi yang ada, dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya budaya organisasi, yang mana menjadikan karyawan lebih nyaman berada dalam organisasi tersebut, sehingga meningkatnya kepuasan kerja serta produktivitas kerja.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa yang diberikannya terhadap perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut (Kawiana 2020:216) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Disamping itu kompensasi merupakan alasan utama karyawan dalam berkinerja serta meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, karyawan menjadi puas atas pekerjaannya yang telah dilakukan dan ini dapat menjadi motif agar senantiasa meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan menurut (Kawiana 2020:216), tujuan pemberian kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra 2022), dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya, dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja melalui pemberian kompensasi yang sesuai, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo dan Ermi 2021), yang mana menyimpulkan bahwa kompensasi dan produktivitas berpengaruh *positive* dan signifikan dengan didukung dengan analisis *regresi linier* sederhana.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan juga kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan melalui kepuasan kerja. Sehingga peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Pegawai Puskesmas di Kota Tasikmalaya)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Bagaimana gambaran variabel budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada pegawai puskesmas di Kota Tasikmalaya;
- 2) Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai puskesmas di Kota Tasikmalaya;
- 3) Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada pegawai puskesmas di Kota Tasikmalaya;
- 4) Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai puskesmas di Kota Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui gambaran umum variabel budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada pegawai puskesmas di Kota Tasikmalaya;
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai puskesmas di Kota Tasikmalaya;
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada pegawai puskesmas di Kota Tasikmalaya;
- 4) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai puskesmas di Kota Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari tujuan yang telah ditetapkan di atas, maka manfaat yang diharapkan baik secara teoritis maupun praktis dari penelitian ini adalah.

#### **1.4.1 Pengembangan Ilmu**

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap khasanah ilmu. Adapun kegunaan bagi khasanah ilmu yaitu:

- 1) Menambah ilmu pengetahuan khususnya terkait bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja;

- 2) Menambah wacana tentang pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja;
- 3) Menambah wacana tentang pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja;
- 4) Hasil analisis jalur pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang lebih lanjut.

#### **1.4.2 Terapan**

Kegunaan penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi praktisi. Adapun kegunaan terapan penelitian ini yaitu:

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan pimpinan instansi dan badan kepegawaian daerah untuk meningkatkan produktivitas kerja;
- 2) Memberikan masukan terhadap bagian sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja;
- 3) Memberikan tambahan wawasan dan pandangan khususnya untuk peneliti sendiri dan umumnya untuk bagian sumber daya manusia, dan seluruh pembaca.

### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dan waktu yang digunakan untuk aktivitas penelitian (Raihan 2017:137). Sedang tempat penelitian sendiri



merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti. Pada penelitian ini, dilakukan di 22 kantor Puskesmas di Kota Tasikmalaya. Tempat penelitian tersebut menjadi sumber untuk mendapatkan data, baik data primer dengan pengambilan data langsung terhadap responden dan data sekunder.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian berisi aktivitas yang akan dilakukan selama melakukan penelitian, meliputi tahapan persiapan, pelaksanaan dan pelaporan (Priadana dan Denok 2021). Jadwal ini disusun agar penelitian yang akan dilakukan selesai sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2023 sampai dengan Juni 2024, yang dimulai dari tahap rancangan awal sampai dengan pelaporan hasil penelitian. Berikut ini merupakan rincian jadwal penelitian dapat di lihat pada Lampiran 1.