

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai secara berkualitas oleh seorang karyawan yang melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Hendra, 2020). Kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan sudah memahami bagaimana seseorang tersebut harus melakukan pekerjaannya, maka dari itu perusahaan juga harus melakukan pelatihan terhadap para karyawannya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan para karyawan, maka dari itu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pada karyawan yaitu keharmonisan karyawan, keharmonisan karyawan biasanya saling ketergantungan antara manajer dan karyawan. Maka kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas.

Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang yang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama yang dapat diukur pengaruhnya terhadap organisasi yang memiliki dampak penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Unsur-unsur di atas yang menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasinya baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula. Permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi antara lain kurang disiplinnya pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat waktu, sehingga hal tersebut menjadi

budaya di kalangan karyawan dan permasalahan tersebut menjadikan karyawan datang dan pulang kerja juga tidak tepat pada waktunya.

Kompensasi yaitu salah satu bentuk apresiasi suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Sistem kompensasi sendiri adalah bagian internal dalam hubungan industrial yang mempengaruhi efektivitas hubungan antara organisasi dan karyawan. Faktor yang bisa menyebabkan karyawan menjadi kehilangan motivasi apabila kompensasi tidak diberikan dengan tepat, kompensasi yang tepat dapat memenuhi kebutuhan pada karyawan yang didapat melalui gaji yang diterima.

Pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam mengambil keputusan. Pelatihan kerja pada karyawan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pelatihan yang telah diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan hal itulah yang membuat karyawan mengetahui tugas-tugasnya dengan baik dan dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut akan menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan lebih produktif dalam pengerjaan dan lebih efisien (Riandani, 2015).

Pada prinsipnya perusahaan yang dijalankan oleh orang yang mempunyai ketrampilan atau keahlian yang lebih dengan tujuan agar perusahaan dapat mencapai apa yang sudah direncanakannya. Tujuan perusahaan tersebut tidak akan mungkin tercapai apabila tidak adanya sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia juga harus memiliki visi

dan misi agar perusahaan lebih efektif dalam mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Maka dari itulah HRD (*Human Resource Departement*) harus bekerja lebih keras untuk merekrut para karyawannya.

Organisasi yang menjadi objek penelitian ini yaitu Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2. Puskesmas adalah organisasi sektor publik yang berfungsi sebagai Badan Layanan Umum Daerah yang memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat baik yang ada di kota-kota besar maupun di kota-kota kecil. Dalam kegiatan operasionalnya, puskesmas tidak bertujuan untuk mencari keuntungan sehingga harus mengutamakan kualitas yang telah diberikan. Akan tetapi puskesmas harus lebih mengutamakan efektivitas dan efisiensi yang telah dianggarkan, karena sebagian besar dari pengeluaran puskesmas didanai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Berdasarkan pengamatan, Puskesmas Sambungmacan 1 wilayah kerjanya mencakup lima desa dan Puskesmas Sambungmacan 2 mencakup empat desa. Kedua puskesmas tersebut memiliki kerja sama yang baik dan memiliki kinerja yang bagus dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, maka dari itu banyak masyarakat yang merasa puas dengan kinerja dan keramahan seluruh karyawan puskesmas.

Tujuan dari penulisan ini untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2. Berdasarkan penulisan diatas terdapat permasalahan dimana dalam kenyataannya pelatihan,

kompensasi dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS SAMBUNGMACAN 1 dan PUSKESMAS SAMBUNGMACAN 2.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2?
4. Apakah pelatihan, kompensasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan

Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2.

2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2.
4. Menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan subbab dimana penelitian mengemukakan manfaat atau kegunaan yang biasa diperoleh apabila tujuan penelitian telah dicapai.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat sebagaimana berikut:

##### 1. Manfaat teoritis

Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan yang berharga bagi objek penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2.

##### 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap

Karyawan Puskesmas Sambungmacan 1 dan Puskesmas Sambungmacan 2.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan skripsi ini disusunlah sistematika untuk mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas. Adapun sistematika penulisan skripsi yaitu sebagai berikut :

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Hal ini menjelaskan tentang fondasi pemikiran secara landasan pemikiran secara keseluruhan baik teori maupun bukti yang ada.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan-landasan teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu tentang kinerja karyawan, pelatihan karyawan, kompensasi dan budaya organisasi, penelitian terdahulu, dan teori-teori relevan lainnya yang mendukung penelitian ini. Dan juga berisi kerangka pemikiran dan hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang penjelasan variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan analisis data. Ini adalah sebuah langkah dalam rangka untuk mengetahui semua temuan-temuan hasil penelitian. Data yang belum dianalisis merupakan data mentah. Dapat di artikan bahwa

kegiatan penelitian ini tentang penjelasan dari mana sumber data yang akan diambil dan data mentah yang belum diolah akan diolah kemudian akan dianalisis menggunakan beberapa pendekatan.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisikan gambaran tentang objek penelitian yang menjelaskan objek yang akan berfungsi pada saat penelitian. Analisis data disertai pembahasan hasil penelitian dalam wujud sederhana yang mudah dibaca dan dimengerti oleh banyak orang. Dengan menggunakan deskripsi objek penelitian, analisis penelitian, serta analisis data dan pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran dari penelitian. Saran yang diajukan diambil dari hasil temuan penelitian yang sudah di kembangkan, agar nantinya bisa bermanfaat untuk semua orang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**