

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses perubahan kehidupan masyarakat di era globalisasi dipicu oleh perkembangan yang pesat dari ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi. Perkembangan tersebut telah memunculkan, global economy, global competition, global bussines, dan global organization. Memenangkan persaingan tersebut, perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif tertentu dibandingkan dengan pesaing. Persaingan dunia kerja yang sangat ketat menghadapkan perusahaan pada efisiensi dan daya saing yang kuat.

Perubahan yang terjadi sangat cepat dalam dunia kerja, yang saat ini menuntut kemampuan adaptasi pada keterampilan baru semua karyawan disetiap jenjang karier. Perubahan akan datang menghendaki adanya strategi yang menuntut kemampuan dan pengembangan untuk perbaikan kinerja yang ada saat ini, dan juga dalam mengantisipasi kebutuhan akan datang. Menyondong diberlakukannya ekonomi pasar bebas di mana kompetisi dan globalisasi menjadi ciri utama, maka tersedianya sumber daya manusia dengan daya saing tinggi menjadi satu keharusan. Peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan

memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan.

Globalisasi yang sudah pasti dihadapi bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha, maka itu perusahaan di Indonesia harus melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas pada kerja perusahaan. Menurut (**Mahendra & Subudi, 2019**) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses agar mendapatkan, melatih, menilai serta memberikan kompensasi pegawai, juga agar mengurus relasi karyawan mereka, kesehatan juga keselamatan karyawan, dan berbagai hal yang memiliki hubungan dengan keadilan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung dalam suatu organisasi pada masa sekarang ini yang dituntut untuk memiliki kualitas dan kapabilitas yang tinggi. Perkembangan teknologi yang pesat merupakan faktor yang mempengaruhi tuntutan akan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas memegang peranan yang sangat penting dan mendasar sebagai salah satu pemacu dalam pertumbuhan berbagai kegiatan manajemen. Sumber daya manusia sebagai faktor penggerak dalam kegiatan organisasi dituntut untuk dapat mengembangkan kreativitas, inovatif, dan memiliki dedikasi tinggi yang mampu memenuhi tantangan pekerjaan yang semakin penuh persaingan dan beragam. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang lebih baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian dari **(Ardini, 2019)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menurut **(Ismail, 2021)** kinerja bagi karyawan organisasi adalah wadah atau proses organisasi tidak hanya sebagai tempat atau ajang mencari nafkah untuk hidup, akan tetapi juga sebagai tempat untuk menemukan identitas atau jati diri, wadah dan proses dalam mengaktualisasikan diri, wadah untuk membuktikan kemampuan atau keahlian diri, yang pada akhirnya akan menimbulkan kebanggaan diri. Kinerja karyawan dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi perusahaan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan

maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

(Juliansyah, 2019) menyatakan bahwa organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas, dan proses menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem hubungan kerja dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama. Budaya mempunyai peran menetapkan batas, artinya budaya menciptakan perbedaan jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi. Budaya organisasi ditumbuh kembangkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Iklm organisasi juga berpengaruh dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan. Iklm organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. **(Singal & Dotulong, 2018)** yang menyatakan iklim organisasi menyangkut lingkungan yang dihadapi individu berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Kemudian menurut **(Yuanita, 2017)** menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu yang

dapat diukur pada lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya di mana tempat mereka bekerja. Iklim yang buruk dapat menurunkan kinerja anggota organisasi.

Selain budaya organisasi dan iklim organisasi, komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dikatakan sebagai komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut **(Wibowo, 2019)** yaitu persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi berusaha melibatkan diri dalam kegiatan organisasi guna untuk memajukan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang didefinisi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain, karyawan akan memilih bertahan diperusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

(Purba, 2021) menyatakan Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang menetralkan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap

organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Menurut **(Jufrizen & Fahmi, 2018)** Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap mereklefiskan kinerja pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemandirian yang berkelanjutan untuk tetap berada tetap dalam organisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang adalah sebuah rumah sakit yang terletak di Jl. Tabek Gadang, Ganting, Kec. Padang Panjang Timur, Kota Padang Panjang Provinsi Sumatera Barat. Kinerja yang diberikan rumah sakit sebagai bagian dari lembaga penyelenggaraan pelayanan publik Indonesia semakin penuh dengan tantangan. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang memiliki keharusan memberikan layanan kesehatan terbaik, sesuai SK Menteri Pendayaan Aparatur Negara No. KEP/6/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Tabel 1. 1

Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang berdasarkan profesi dan tingkat resign karyawan

NO	Profesi	Jumlah Karyawan	Tingkat Resign	Persentase
1	Esselon III	15	6	40.0%
2	Esselon IV	27	4	14.8%

NO	Profesi	Jumlah Karyawan	Tingkat Resign	Persentase
3	Dokter Umum	45	8	17.8%
4	Dokter Gigi	9	1	11.1%
5	Dokter Spesialis	94	2	2.1%
6	Apoteker Ka.	3	1	33.3%
7	Apoteker	24	7	29.2%
8	Tenaga Teknis Kefarmasian	82	0	0.0%
9	Perawat	100	27	27.0%
10	Perawat Gigi	10	0	0.0%
11	Sanitarian	16	3	18.8%
12	Nutrisionis	24	0	0.0%
13	Bidan	24	6	25.0%
14	Penata Anestesi	6	0	0.0%
15	Pranata Laboratorium	28	2	7.1%
16	UTDRS	19	0	0.0%
17	Perekam Medis	45	4	8.9%
18	Psikolog	3	0	0.0%
19	Radiografer	19	1	5.3%
20	Fisioterapi	19	1	5.3%

NO	Profesi	Jumlah Karyawan	Tingkat Resign	Persentase
21	IPSRS	7	1	14.3%
22	Tenaga Elektromedis	5	7	140.0%
23	Fungsional Umum	118	25	21.2%
	Jumlah	742	106	

Sumber : RS Umum Daerah Kota Padang Panjang 2019-2021

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat kinerja karyawan dalam bekerja ditunjukkan oleh tingkat Resign para karyawan pada tahun 2019-2021 masih tergolong cukup tinggi. Tingginya tingkat karyawan yang memutuskan untuk resign, tentunya karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang belum mencapai tingkat kinerja yang maksimal, hal ini mungkin disebabkan karena rendahnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang, dan beberapa faktor lain seperti iklim organisasi dan komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang yang mungkin tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Jika pada sebuah perusahaan memiliki tingkat budaya organisasi dan komitmen organisasi yang rendah dapat mengakibatkan adanya karyawan yang lalai dalam melakukan pekerjaannya. Adapun hal yang mengakibatkan kurang majunya sebuah perusahaan dikarenakan rendahnya iklim organisasi pada perusahaan tersebut. Terdapatnya sebuah kelemahan karyawan pada sebuah perusahaan yaitu tingkat kinerja karyawan yang masih rendah dan masih banyak karyawan yang santai.

Semangat kerja karyawan yang menurun dan tidak stabil disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab dan banyak yang tidak berkomitmen akan pekerjaan. Kurangnya kerja sama antara karyawan di perusahaan menimbulkan sebuah kelalaian dalam sebuah pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin menulis judul dengan **“Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, permasalahan yang berhasil diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya budaya organisasi pada perusahaan mengakibatkan terdapat beberapa karyawan yang lalai bekerja.
2. Rendahnya iklim organisasi pada perusahaan mengakibatkan kurang majunya perusahaan.
3. Komitmen organisasi yang masih rendah pada karyawan sehingga membuat karyawan lalai.
4. Tingkat kinerja karyawan yang masih rendah dan masih banyak karyawan yang santai.

5. Semangat kerja karyawan yang menurun dan tidak stabil karna kurangnya rasa tanggung jawab dan banyak juga yang tidak komitmen akan pekerjaan.
6. Kurangnya kerja sama antara karyawan di perusahaan menimbulkan pekerjaan yang dilakukan menjadi lama selesai.
7. Banyaknya karyawan belum mampu menyelesaikan masalah disekitar perusahaan terutama dalam bekerja.
8. Kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam bekerja.
9. Kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis membatasi hanya tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), iklim organisasi (X2), komitmen organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang (RSUD) periode 2019-2021?

2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang (RSUD) periode 2019-2021?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang (RSUD) periode 2019-2021?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang (RSUD) periode 2019-2021?

1.5 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini, tujuan tersebut bisa penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang (RSUD) periode 2019-2021.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang (RSUD) periode 2019-2021.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang (RSUD) periode 2019-2021.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang (RSUD) periode 2019-2021.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi bagi pimpinan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang akan pengaruh dari budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermanfaat untuk dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan bagi perusahaan.

2. Bagi Penulis

Sebagai syarat menyelesaikan pendidikan S1 guna mendapatkan gelar Sarjana di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Bagi Masyarakat

- a. Dapat dengan mudah mendapatkan jurnal ilmiah.
- b. Memperluas pengetahuan serta wawasan tentang kajian ilmiah tertentu berdasarkan teori yang bisa dan telah diuji kebenarannya.