

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang penting di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia ialah penggerak dalam suatu perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia yang di pekerjakan dalam suatu perusahaan atau organisasi, mereka memberikan tenaga, *skill* dan waktunya untuk di dedikasikan kepada perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan ialah pencapaian/hasil kerja yang diberikan karyawan dengan cara merencanakan serta melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan dilandasi oleh sikap profesional dalam bekerja. Menurut **(Widya Ningsih, 2021)** , Kinerja (prestasi kerja) adalah sebuah pencapaian yang dihasilkan dari seseorang yang telah menyelesaikan beban kewajiban yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kualitas dan kuantitas dari pencapaian yang diperoleh seorang pekerja pada saat pelaksanaan tugasnya disebut sebagai kinerja .

Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin merupakan rumah sakit tempat penampungan orang dengan gangguan mental atau sakit jiwa, berdiri pada tahun 1932 yang berlokasi di Jl. Raya Gadut, Limau Manis Sel., Kec. Pauh, Kota

Padang, Sumatera Barat. Berdasarkan surat Menkes-Kesos RI No 1735/Menkes-Kesos /2000 tanggal 12 Desember 2000 perihal Pengalihan UPT dimana kepemilikan Rumah Sakit Jiwa Prof Dr HB Saanin Padang berada dibawah Pemerintah daerah Provinsi Sumatera Barat. Karyawan Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin memiliki tugas masing masing dalam bekerja dan memiliki lingkungan kerja yang berbeda di setiap bidangnya. Mulai dari dokter dan perawat yang turun langsung dalam menangani pasien baik non psikiari/jiwa. Untuk pasien rawat inap gangguan jiwa diberikan pelayanan 24 jam, adapun setiap karyawan yang berada di kantor memiliki jam kerjanya masing masing dan tugas yang telah dibagi.

Namun Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Dr Hb Saanin belum teralisasi dengan baik, disebabkan karena *Human Relation* antar sesama karyawan yang masih terjalin kurang baik saat bekerja hal ini karena adanya permasalahan sesama rekan kerja, yang menyebabkan komunikasi sesama karyawan akan berkurang sehingga tidak terjalinnya kenyamanan dalam bekerja hal ini berdampak pada kinerja karyawan dan Adanya faktor penurunan kinerja karyawan di sinyalir karena lingkungan kerja yang kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

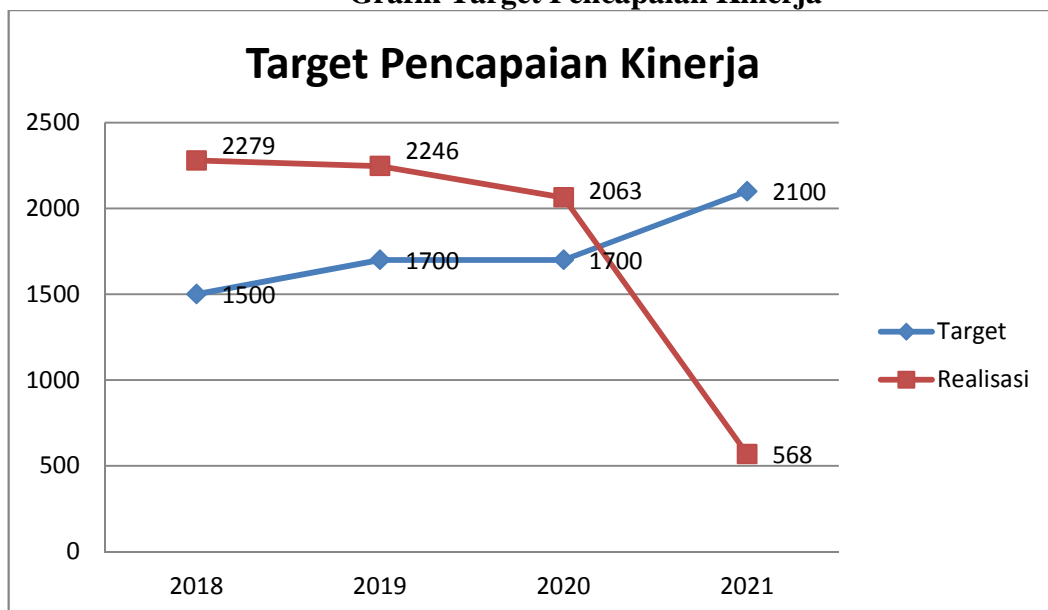
Berikut data dari 4 tahun terakhir Target Pencapaian kinerja Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin yang di ambil sebagai data pendukung permasalahan atau fenomena yang terjadi.

Tabel 1.1
Target Pencapaian kinerja RS. Jiwa Prof Dr HB Saanin

No	Tahun	Target Pencapaian	Realisasi capaian
1	2018	1500 orang	2279 orang
2	2019	1700 orang	2246 orang
3	2020	1700 orang	2063 orang
4	2021	2100 orang	568 orang

Sumber : RSJ Prof Dr HB Saanin

Gambar 1.1
Grafik Target Pencapaian Kinerja



Sumber : RSJ Prof Dr HB Saanin

Berdasarkan tabel dan grafik diatas capaian kinerja 4 tahun terakhir. Pada tahun 2018 target 1500orang dengan realisasi 2279 orang, Untuk Tahun 2019 target 1700 orang realisasinya mencapai 2246 orang ini memenuhi target yang telah ditetapkan, pada tahun 2020 memiliki target yang sama pada tahun sebelumnya yaitu 1700 orang dengan hasil realisasi 2063 orang dan pada tahun terakhir yaitu 2021 mengalami penurunan yang drastis dari target yang ditetapkan 2100 orang namun hanya terealisasikan sebanyak 568 orang.

Dapat dilihat terjadinya penurunan dari realisasi pencapaian kinerja pada tahun 2021, ini membuktikan bahwa adanya permasalahan yang terjadi sehingga tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa *human relation* antar karyawan dan lingkungan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal. Perusahaan perlu manajemen karyawan untuk dapat tetap konsisten dalam menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Human relation tidak terlepas dari hubungan antar rekan kerja maupun dengan pimpinan perusahaan sehingga dapat menunjang keberlangsungan perusahaan yang harmonis. Menurut **(Rosalina & Apiska, 2018)** *Human Relation* (hubungan antar manusia) adalah adalah suatu hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama.

Pada penelitian yang dilakukan **(Irnanda et al., 2019)** hasil signifikan di dapat oleh variabel *Human Relation* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh **(Kirana et al., 2022)** menunjukkan sebaliknya Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) terhadap kinerja karyawan Tidak ada pengaruh positif serta signifikan dari variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Menurut **(Triastuti, 2019)** lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh

organisasi. Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (**Irnanda et al., 2019**) hasil signifikan di dapat oleh variabel lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya pada riset yang diuji (**Hanafi & Yohana, 2017**) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan.

Menurut (**Sausan et al., 2021**) kepuasan karyawan adalah sikap atau perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya. kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dilingkungan kerjanya. kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya (1) rekan kerja, (2) gaji, (3) lingkungan kerja (4) kesempatan promosi, dan (5) kondisi kerja.

Penelitian yang dilakukan (**Rivaldo & Ratnasari, 2020**) Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun sebaliknya pada penelitian yang dilakukan oleh (**Wahyuniardi & Nababan, 2018**) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik mengangkat judul yaitu
“PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT JIWA PROF DR HB SAANIN ”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka dapat di identifikasikan masalah-masalah yang timbul yaitu :

1. Komunikasi antar karyawan membuat *Human Relation* masih kurang terjalin dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan
2. Interaksi yang kurang antara pimpinan dengan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan
5. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan
6. Persaingan kerja yang kurang sehat antar karyawan diakibatkan faktor lingkungan kerja sehingga berdampak pada hasil kinerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran diharapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu *Human Relation* (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z), variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari identifikasi masalah serta batasan masalah, maka peneliti yang dilakukan pada Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *Human Relation* terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja karyawan karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan karyawan ?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan?
6. Bagaimanakah pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Agar penelitian tersusun dan terarah sesuai dengan rumusan masalah, Maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan Menganalisis :

1. Pengaruh *Human Relation* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin
3. Pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin
5. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin
6. Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin
7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening Pada Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya pemeliharaan ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui pengaruh *Human Relation* (Hubungan Manusia), lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang terdiri dari berbagai informasi/terhadap kinerja

karyawan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penulisan selanjutnya juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.