

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia usaha saat ini baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara pada umumnya, yang memproduksi barang dan jasa, merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumber daya mempunyai peranan penting dalam memberdayakan sumber – sumber dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan **(Sungkono, 2021)**.

Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai kinerja yang tinggi. Kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga membawa dampak positif terhadap kinerja para karyawannya **(Madjidu, 2022)**.

Karyawan atau pekerja dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting selain ilmu pengetahuan. Suatu organisasi yang memiliki kinerja yang baik tidak lepas dari kontribusi orang-orang yang terdapat didalamnya. Hubungan yang baik antara organisasi dan karyawan bukan hanya akan menjaga keberlangsungan hidup organisasi, namun juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memotivasi orang-orang di dalam organisasi.

Setiap organisasi pasti memiliki nilai-nilai yang dipercaya dan menjadi

acuan para anggotanya dalam bertindak dan bekerja, yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Nilai-nilai dan kepercayaan itu adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi alat keunggulan bersaing yang utama, yaitu apabila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan perubahan lingkungan dengan cepat dan tepat **(Pamungkas & Widowati, 2020)**.

Rumah sakit merupakan tempat untuk melakukan upaya meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, serta memulihkan kesehatan. Pengelolaan unit usaha rumah sakit juga memiliki keunikan tersendiri karena selain sebagai unit bisnis, usaha rumah sakit juga memiliki misi sosial yang berperan penting dalam hal kesehatan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 147/MENKES/PER/2010 undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit dalam penetapan peraturan menteri kesehatan tentang perizinan rumah sakit. Dalam Permenkes (2010) UU No. 44 pasal, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat **(Luh et al., 2020)**.

Dalam hal ini, peran pegawai sebagai orang yang bertugas melayani dan merawat pasien yang datang untuk berobat menjadi salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan sebuah rumah sakit. Maka suatu rumah sakit haruslah mempunyai tenaga kerja yang professional untuk menjadi pegawai yang dituntut untuk selalu bekerja tepat waktu setiap harinya. Pegawai dituntut

untuk bekerja secara profesional, seorang pegawai harus tetap setia melayani pasien dengan sabar dan cepat tanggap terhadap segala masalah yang terjadi pada pasien yang datang.

Untuk itu dibutuhkan pegawai yang profesional dan dapat menangani pasien yang ada. Profesional atau tidaknya seorang pegawai, diukur dari kinerja perawat dalam bekerja setiap harinya. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perlu didukung oleh banyak faktor, namun yang paling utama adalah faktor sumber daya manusia, dalam hal ini adalah kinerja dari sumber daya manusia perusahaan tersebut. Kinerja secara umum dapat dimaknai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan **(Salman Farisi1, 2021)**.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan dengan pola tingkah laku pimpinan kepada para bawahannya dan perlakuan lingkungan kerja yang sesuai. Apabila pola tingkah laku dan kondisi lingkungan kerja kurang menunjang tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut **(Alfian & Susanti, 2023)** “Kinerja atau Performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program aktivitas atau keputusan dalam mewujudkan, tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dilimpahkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja yaitu Lingkungan Kerja. lingkungan kerja adalah factor yang memiliki presentase paling tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mempengaruhi ialah lingkungan kerja non fisik, seperti kurangnya komunikasi dengan sesama

perawat, kurangnya komunikasi yang mendukung dari pimpinan dan rekan kerja, kurangnya kerjasama antara rekan kerja, dan terkadang terjadi konflik dengan sesama perawat saat bekerja **(Kusumajati, 2019)**.

Beberapa perawat mengaku terkadang masih kurang berkomunikasi dengan perawat lain mengenai informasi yang diberikan rumah sakit, sehingga perawat di shift kerja yang lain tidak mengetahui informasi tersebut. Selain itu, ada beberapa perawat yang agak sulit bekerja bersama, sehingga mempengaruhi hasil kerja mereka karena pekerjaan perawat di Rumah Sakit lebih sering berkelompok/ dalam suatu tim. Kurangnya komunikasi dan kerjasama ini terkadang menimbulkan konflik dalam keluarga kerja kecil antar perawat, namun masih bisa diatasi. Lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh pada perawat di rawat inap, namun juga perawat rawat jalan **(BUDIMAN, 2019)**.

Saat bekerja, perawat melakukan komunikasi dengan perawat yang lain mengenai pemberian obat dan penanganan pasien rawat jalan. Terkadang kerjasama juga dibutuhkan saat banyak pasien yang datang dan tidak bisa ditangani oleh satu orang perawat.

Perawat selalu melakukan interaksi terhadap pasien, pimpinan maupun sesama perawat. Bila interaksi dalam bekerja selalu berjalan dengan baik, hal ini akan menjadi motivasi seorang perawat untuk bekerja lebih baik lagi saja. Menurut Ghozali dalam jurnal **(Qurnain & Gazali, 2021)** Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi atau keadaan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh kepada karyawan secara tidak langsung maupun secara langsung sehingga membuat kinerja karyawan menjadi baik atau buruk.

Budaya organisasi yang diciptakan oleh perusahaan juga merupakan faktor determinan yang mampu mempengaruhi kinerja menjadi naik atau turun. Bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi yang dipelajari, ditetapkan serta dikembangkan secara kontinyu, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan **(Reichenbach et al., 2019)**. Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas- tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya **(Oktaviani, 2019)**.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu prestasi kerja. Prestasi kerja pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, hal ini dikarenakan setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk mencapai tujuan yaitu untuk mendapatkan keuntungan sebesar- besarnya. Perusahaan harus dapat

mempergunakan sumber daya yakni pegawai yang tersedia semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan **(Deshpande, 2019)**.

Penelitian ini mengambil objek pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dan budaya organisasi yang seimbang guna meningkatkan prestasi dalam kinerja. Akreditasi Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang adalah (A) tapi untuk penilaian Kinerja karyawan Rumah Sakit masih dibawah standar dapat dilihat dari table 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Rumah Sakit Umum Pusat
Dr. M. Djamil Padang dibagian SDM Tahun 2018/2022

Tahun	Nilai	Rata-Rata Nilai	Keterangan
2018	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 61-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) 50-Kebawa (Buruk)	73	C
2019	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 61-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) 50- Kebawa (Buruk)	92	A
2020	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 61-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) 50- Kebawa (Buruk)	70	C
2021	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 51-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) 50- Kebawa (Buruk)	83	C
2022	91-100 (Sangat Baik) 76-90) (Baik) 61-75) (Cukup) 51-60 (Kurang) 50- Kebawa (Buruk)	83	B

Sumber: Data dari bagian SDM Rumah Dr. M. Djamil Padang (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2018 - 2022 dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, pada tahun 2018 rata-rata nilai 70, pada tahun 2019 rata-rata nilai 92, pada tahun 2020 rata-rata nilai 70, pada tahun 2021 rata-rata nilai 68, pada tahun 2022 rata-rata nilai 83. Rata-Rata nilai yang paling tertinggi pada tahun 2019 rata-rata nilainya 92, sementara rata-rata nilai yang paling rendah pada tahun 2021 rata-rata nilainya 68. Yang menunjukkan bahwa penilaian karyawan masih belum sesuai dengan target yang diharapkan Rumah Sakit Dr. M.

Djamil Paang. Hal ini menunjukkan bahawa kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. M. Djamil Padang masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan Rumah Sakit Dr. M. Djamil Padang.

Dengan adanya lingkungan kerja yang efisien dan nyaman maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya. Peraturan yang ada dalam menciptakan tata tertib yang baik disebuah Rumah Sakit. Namun pada karyawan Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M, Djamil Padang masih adanya pelanggaran disiplin absensi yang dilakukan oleh karyawan kepada Rumah Sakit dan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi karyawan Rumah Sakit
Dr. M. Djamil Padang
Periode 2018 – 2022

Tahun	Jam masuk kerja	Jam pulang kerja	Jumlah Pegawai	Absensi tidak hadir / tahun	Sakit	Terlambat	Cepat pulang	Jumlah	Har i kerja
2018	8.00 WIB	16.00 WIB	486	208	65	29	100	402	240
2019	8.00 WIB	16.00 WIB	490	190	60	32	98	380	240
2020	8.00 WIB	16.00 WIB	501	203	74	13	103	393	240
2021	8.00 WIB	16.00 WIB	518	198	80	10	100	388	240
2022	8.00 WIB	16.00 WIB	501	188	75	18	105	384	240

Sumber: Rumah Sakit Dr. M. Djamil Padang

Pada tabel 1.2 dapat dilihat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi pada tahun 2018 sebanyak 402 orang, pada tahun 2019 sebanyak 380 orang, pada tahun 2020 sebanyak 393 orang,

pada tahun 2021 sebanyak 388 orang, dan pada tahun 2022 sebanyak 384 orang. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2018 sebanyak 402 orang sementara tingkat absensi paling rendah terjadi pada tahun 2022 sebanyak 384 orang. Dalam kenyataannya banyak karyawan yang datang terlambat dan juga banyak yang tidak hadir dan pulang lebih awal. Hal ini terbukti dengan adanya data rekapitulasi absensi karyawan Rumah Sakit Dr. M. Djamil Padang pada tahun 2018-2022.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Fenomena permasalahan lingkungan kerja fisik di Rumah Sakit Dr. M. Djamil Padang banyaknya barang-barang yang diletakkan diatas meja karyawan yang seringkali mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M.Djamil Padang yaitu kondisi ruangan yang sempit dan tata letak ruangan yang tidak sesuai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti adanya arsip yang bertumpuk dilantai dan susunan meja karyawan terlalu berdekatan.

Hubungan pemimpin dan bawahan yang kurang harmonis dan karyawan dengan karyawan lainnya yang kurang harmonis, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri maupun organisasi. Dengan adanya masalah ini maka dapat terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti

kebersihan yang selalu terjaga, suara musik dan tata ruangan kantor yang nyaman.

Karena lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen Rumah Sakit Umum Pusat Dr.M. Djamil Padang juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antuisi untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dan prestasi untuk Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Jamil Padang.

Dengan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan- pernyataan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rsup Dr. M. Djamil Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang diuraikan penulis dalam latar belakang diatas maka permasalahan yang didapat adalah:

1. Lingkungan kerja yang masih kurang maksimal untuk mendukung keadaan dalam rumah sakit.
2. Belum maksimalnya kemampuan guru dalam mengatasi pelanggaran yang terjadi pada rumah sakit.
3. Masih tingginya tingkat keterlambatan maupun absensi terhadap guru yang menyebabkan indikasi lingkungan kerja yang rendah pada rumah sakit.
4. Kurang maksimalnya hubungan yang baik antara sesama guru sehingga dapat

mempengaruhi budaya organisasi terhadap sesama rekan kerja.

5. Kinerja pegawai kurang optimal dilihat dari seorang profesionalnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
6. Banyak pegawai yang belum bekerja secara optimal dan kurang efektif menggunakan waktu mereka dalam bekerja.
7. Rendahnya kesadaran dari pegawai terhadap nilai-nilai dan aturan di dalam organisasi.
8. Penataan lembar kerja atau arsip yang masih tertata kurang baik sehingga dapat menghambat pekerjaan.
9. Kurangnya motivasi menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dan menghambat untuk prestasi.
10. Kurang maksimalnya apresiasi atasan terhadap pegawai berupa imbalan sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah di telaah, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas agar lebih terfokus yaitu, pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi sebagai variabel indenpenden. Kinerja sebagai variabel dependen serta Prestasi Kerja sebagai variabel Intervening pada pegawaiin RSUP Dr. M. Djamil Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di RSUP

Dr.M. Djamil Padang?

2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja di RSUP Dr. M. Djamil Padang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUP Dr. M.Djamil Padang?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUP Dr. M. Djamil Padang?
5. Bagaimana pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUP Dr. M. Djamil Padang?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Prestasi Kerja sebagai variable Intervening?
7. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Prestasi Kerja sebagai variable Intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di RSUP Dr. M. Djamil Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja di RSUP Dr. M. Djamil Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUP Dr. M. Djamil Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di

RSUP Dr. M. Djamil Padang.

5. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUP Dr. M. Djamil Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja sebagai variable Intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja sebagai variable Intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak yang terkait, di antaranya:

1. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan serta pengetahuan yang sudah ada dibidang manajemen untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah di masa mendatang

2. Penulis

Agar bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta membuat penulis mengerti dan dapat mengaplikasikannya ke dalam dunia nyata.

3. Bagi RSUP Dr. M. Djamil Padang

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam melakukan perubahan serta dapat membantu pengambilan dalam sebuah keputusan.