

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kedudukan sumber daya manusia sangat penting di dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu keberhasilannya. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia saat menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan dominan setiap aktifitas perusahaan, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, juga penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki kapasitas dan potensi untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan **(Imbron et al., 2021)**.

Maka dari itu sumber daya manusia merupakan aset atau modal utama dalam organisasi yang harus di pelihara dan dijaga agar dapat berkualitas dan membawa sebuah organisasi kearah yang lebih baik lagi **(Wibowo, 2021)**.

Komitmen Organisasi merupakan keyakinan dan derajat seseorang untuk mengakui nilai, norma, tujuan dan standar etika organisasi serta keinginan untuk selalu setia menjadi bagian dari perusahaan. Komitmen organisasi suatu ketersediaan pegawai untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi **(Hayati et al., 2020)**.

Komitmen Organisasi merupakan Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap perusahaan, maka akan semakin baik pula loyalitas dan keinginan untuk bertahan dalam berbagai kondisi, sehingga efektivitas pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan optimal **(Kholiq et al., 2019)**.

Lingkungan Kerja yang bersih, aman, nyaman, dan kondusif dapat memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi pegawai, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang sangat nyaman dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai **(Shihab et al., 2022)**.

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga keputusan kerja dapat di peroleh. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai **(Jodie Firjatullah et al., 2023)**.

Kinerja Pegawai merupakan hasil dari aktifitas yang dilakukan. Kinerja muncul tidak hanya dari pendidikan formal saja namun juga dari praktek kerja lapangan, dari latihan-latihan bagi pegawai operasional dan pendidikan-pendidikan bagi manajemen perusahaan **(Rochman et al., 2021)**.

Perusahaan harus mampu untuk membangun dan meningkatkan kinerja pegawai karena di dalam sebuah perusahaan memegang perang sangat penting. Setiap perusahaan harus menyediakan sarana menilai kinerja pegawai dan hasil kenaikan gaji atau upah, penguasaan lebih lanjut dan berbagai hal penting lainnya yang mempengaruhi pegawai melakukan pekerjaannya **(Humaira et al., 2020)**.

Kepuasan Kerja merupakan sikap umum yang dimiliki seorang individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya tersebut (Barahama et al., 2019).

Kepuasan Kerja merupakan suatu kondisi mental seorang pegawai mengenai suka atau tidak terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Saputra et al., 2020).

Fenomena yang terdapat pada ruangan perinatologi dan anak di Rumah Sakit Umum Daerah M.Natsir Kota Solok yaitu adanya Komitmen Organisasi yang lemah dan etos kerja yang rendah, Lingkungan Kerja yang belum efektif, Masih adanya kemampuan dan keahlian pegawai yang masih kurang optimal, serta Kepuasan Kerja yang masih belum dianggap maksimal pada ruangan Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok.

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Pegawai Di Ruang Perinatologi Dan Anak Pada RSUD**  
**M.Natsir Kota Solok Tahun 2020**

| <b>No.</b> | <b>Bulan</b> | <b>Target</b> | <b>Pencapaian</b> |
|------------|--------------|---------------|-------------------|
| 1.         | Januari      | 100%          | 82.5%             |
| 2.         | Februari     | 100%          | 80%               |
| 3.         | Maret        | 100%          | 93%               |
| 4.         | April        | 100%          | 77.9%             |
| 5.         | Mei          | 100%          | 92.2%             |
| 6.         | Juni         | 100%          | 85%               |
| 7.         | Juli         | 100%          | 79,9%             |
| 8.         | Agustus      | 100%          | 90%               |
| 9.         | September    | 100%          | 73.9%             |
| 10         | Oktober      | 100%          | 91%               |
| 11.        | November     | 100%          | 80,1%             |
| 12.        | Desember     | 100%          | 79,3%             |

**Sumber : Perinatologi Dan Anak Di RSUD M.Natsir Kota Solok**

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian nilai kinerja oleh pegawai RSUD M.Natsir Kota Solok, masih terdapatnya kenaikan dan penurunan yang belum stabil di setiap bulannya. Target yang harus dicapai oleh semua pegawai RSUD M.Natsir Kota Solok termasuk di ruangan perinatologi dan anak yaitu 100% terget yang harus dicapai.

Pada bulan Januari 2020, pencapaian yang dicapai oleh pegawai pada ruangan anak dan perinatologi yaitu 82.5% nilai kinerja yang tercapai hampir mendekati target. Pada bulan Februari target yang tercapai yaitu 80% dimana terjadi sedikit penurunan kinerja pegawainya, yang disebabkan menurunnya kemampuan kerja pegawainya. Pada bulan Maret target yang tercapai yaitu 93% yang dimana melebihi pencapaian pada bulan Januari, disebabkan karena sebelumnya terjadi penurunan maka pimpinan memberikan arahan langsung terhadap pegawainya agar dapat meningkatkan kerjanya. Pada bulan April target yang tercapai yaitu 77.9% yang dimana terjadi lagi penurunan yang sangat buruk dibandingkan dengan bulan Maret, disebabkan pegawai banyak yang mengambil cuti pada bulan tersebut. Pada bulan Mei target yang tercapai yaitu 92.2% ketika bulan sebelumnya mengalami penurunan yang sangat jauh, namun pada bulan Mei terjadi peningkatan yang sangat jauh pula. Pada bulan Juni target yang tercapai yaitu 85% yang dimana sedikit penurunan dari sebelumnya. Pada bulan Juli target yang tercapai yaitu 79.9% juga mengalami penurunan. Pada bulan Agustus target yang tercapai yaitu 90% mengalami peningkatan disebabkan makin kuatnya dukungan yang diberikan kepala ruangan kepada karyawan setelah beberapa kali mengalami peningkatan dan penurunan akan target pencapaiannya. Pada bulan

September target yang tercapai yaitu 73.9% terjadi lagi penurunan. Pada bulan Oktober target yang tercapai yaitu 91% terjadi peningkatan yang cukup tinggi dari bulan sebelumnya. Pada bulan November target yang tercapai yaitu 80,1% sedikit penurunan dari sebelumnya. Kemudian pada bulan Desember target yang tercapai yaitu 79.3% juga terjadinya penurunan yang cukup jauh yang dimana 2 bulan sebelumnya nilai yang tercapai tidak terlalu jauh mengalami penurunan.

Target pencapaian kinerja pegawai memiliki peran penting dalam sebuah organisasi salah satunya adalah menilai pekerjaan pegawai pada ruangan Perinatologi dan Anak pada RSUD M.Natsir Kota Solok yang telah ditargetkan sebelumnya. Sehingga dengan hasil rekapitulasi nilai inilah rumah sakit M.natsir Kota Solok dapat mengetahui penyebab target kinerja pegawainya yang belum tercapai atau belum stabil.

Dengan begini, rumah sakit bisa mengoptimalkan dan mengarahkan pegawainya untuk lebih berkomitmen kepada rumah sakit. Begitu juga dengan pihak atau kepala bagian dari rumah sakit harus membuat lingkungan pekerjaannya nyaman dan setenang mungkin, sehingga pegawai akan lebih optimal dalam bekerja dan puas akan hasil yang diperoleh baik bagi kepala ruangan maupun bagi pegawai di ruangan Perinatologi dan Anak pada RSUD M.Natsir Kota Solok.

Berdasar uraian di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Ruang Perinatologi Dan Anak Pada RSUD M.Natsir Kota Solok”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat diidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Adanya Komitmen Organisasi yang lemah dan etos kerja yang rendah namun tidak mengurangi kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja pada ruangan Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok yang masih kurang kondusif.
3. Disiplin kerja pegawai pada ruangan Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok masih belum optimal.
4. Lingkungan Kerja yang belum efektif terhadap Kepuasan Kerja pada ruangan Perinatologi dan Anak pada RSUD M.Natsir Kota Solok.
5. Komitmen Organisasi di ruangan Perinatologi dan Anak pada RSUD M.Natsir Kota Solok belum terlaksana dengan baik.
6. Kepuasan Kerja yang masih belum dianggap maksimal di ruangan Perinatologi dan Anak pada RSUD M.Natsir Kota Solok.
7. Masih adanya kemampuan dan keahlian pegawai yang masih kurang optimal pada ruangan Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok.
8. Belum optimalnya Kinerja Pegawai pada ruangan Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok.
9. Komitmen Organisasi pegawai pada ruangan Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok yang belum bisa ditingkatkan.
10. Masih terdapatnya pegawai yang kurang disiplin atas pekerjaan yang diberikan kepadanya pada ruangan Perinatologi dan anak di RSUD M.Natsir Kota Solok.

### **1.3 Batasan Masalah**

Melihat luasnya ruang lingkup yang harus diteliti dan keterbatasan waktu supaya penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang. Maka dalam proses penulisan skripsi ini, penulis akan membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai masalah Variabel Independen yaitu Komitmen Organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), Variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z). Dengan objek penelitian di Ruang Perinatologi Pada Rumah Sakit Umum Daerah M.Natsir Kota Solok.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka, Rumusan Masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Ruang Perinatologi dan Anak Pada RSUD M.Natsir Kota Solok?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Ruang dan Anak Perinatologi Pada RSUD M.Natsir Kota Solok?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Ruang dan Anak Perinatologi Pada RSUD Daerah M.Natsir Kota Solok?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ruang dan Anak Perinatologi Pada RSUD M.Natsir Kota Solok?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ruang Perinatologi dan Anak Pada RSUD M.Natsir Kota Solok?

6. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Ruang Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Ruang Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka, Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Ruang Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Ruang Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Ruang Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Ruang Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Ruang Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok.
6. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja sebagai variabel Intervening pada Ruang Perinatologi dan Anak di RSUD M.Natsir Kota Solok.

7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja sebagai variabel Intervening pada Ruang dan Anak Perinatologi di RSUD M.Natsir Kota Solok.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti Dan Akademis**

Diharapkan dapat menanbah wawasan dan ilmu pengetahuan, sebagai syarat menyelesaikan pendidikan di Universitas Putra Indonesia (UPI) “YPTK” Padang dan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam proses menganalisis.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan sasaran prasarana pendidikan efektifitas proses pembelajaran agar hasil penelitiannya lebih lengkap lagi.

### **3. Bagi RSUD M.Natsir Kota Solok**

Diharapkan bisa menjadi masukan bagi pegawai di Ruang Perinatologi dan anak Pada RSUD M.Natsir Kota Solok, menjadikan bahan dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan Kinerja Pegawainya.