

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkepribadian tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Karena kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumberdaya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut.

Menurut **Amelia (2019)** Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama masa periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan

yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut **Baba (2017)** faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan. Untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan harapan dan kebutuhan karyawan agar memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Menurut **Sutrisno (2016)** kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam wujud kansasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karena itu kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang berkualitas harus didasarkan dari budaya organisasi yang tercipta di organisasi tersebut. Keberhasilan atau peningkatan karyawan hampir selalu dikaitkan dengan budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar terhadap sikap karyawan. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen karyawan terhadap nilai-

nilai tersebut, maka makin kuat suatu budaya. Budaya yang kuat jelas akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggotanya.

Semen Padang Hospital Tahun 1970, berawal dari Klinik Kesehatan PT Semen Padang menjadi sebuah Unit Biro Kesehatan. Tahun 1997, berkembang menjadi Rumah Sakit Semen Padang. Tahun 2009, Perubahan badan hukum Yayasan Rumah Sakit Semen Padang menjadi Yayasan Semen Padang. Operasional SPH tanggal 18 Maret 2013, surat izin penyelenggaraan sementara rumah sakit No: 194/Regdit-P.SDM/DKK/II/2013 dan *Grand Opening* SPH tanggal 5 Juli 2013 (30 Syaban 1434 Hijriah). Dengan membawa motto *We Serve Beyond Expectation* Semen Padang Hospital akan melayani seluruh masyarakat dengan pelayanan yang sangat baik.

Berdasarkan observasi lainnya yang dilakukan adalah pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tergolong tinggi pada tahun 2019, seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Semen Padang Hospital

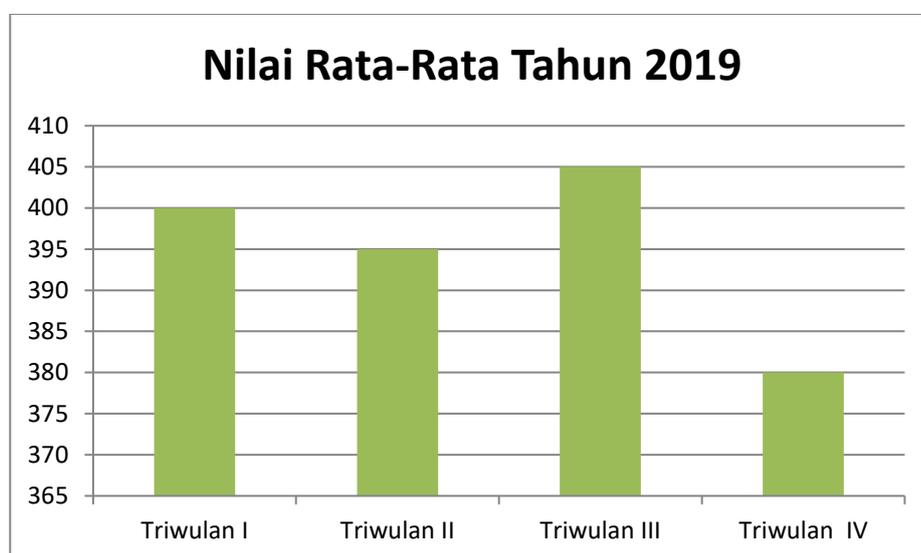
NO	Bulan	Jml Karyawan	ABSENSI KARYAWAN BULAN JANUARI S/D DESEMBER 2019					Total	Persentase
			SAKIT	TERLAMBAT	IZIN	CUTI	DINAS LUAR		
1	Januari	511	45	230	23	145	9	452	9,7%
2	Februari	523	32	222	25	201	8	488	8,2%
3	Maret	519	34	245	24	190	11	504	8,8%
4	April	525	55	279	20	197	12	563	7.6%
5	Mei	529	45	294	28	105	13	485	8.4%
6	Juni	529	44	287	15	207	10	563	9.3%
7	Juli	517	71	286	61	185	3	606	8.9%
8	Agustus	527	43	253	42	148	14	500	7.6%
9	September	525	72	218	41	132	13	476	9.1%
10	Oktober	524	52	245	43	142	14	496	8,1%
11	November	525	43	231	41	156	12	483	7,1%
12	Desember	526	50	237	42	177	11	517	7,2%
JUMLAH								6133	100%

Sumber: Data Semen Padang Hospital, 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2019 pada kondisi fluktuasi. Data ini menunjukkan tingginya ketidakhadiran karyawan karena kurangnya rasa komitmen didalam diri karyawan, dan juga itu artinya budaya yang ada pada perusahaan masih kurang baik yang mana banyaknya jumlah karyawan yang tidak patuh dan taat pada aturan dengan tidak hadir bekerja sesuai jadwal yang ada. Dari wawancara dan observasi yang

dilakukan diduga adanya indikasi karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan masih kurang cukup atau seimbang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya fenomena seperti ini yang ditemukan dilapangan maka sangat mungkin dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan laporan kinerja Semen Padang Hospital dapat dilihat dari naik turunnya kinerja karyawan pada tahun 2019. Dalam faktor penilaian kinerja di Semen Padang Hospital yang terdiri dari pengetahuan kerja, kesadaran akan tugas, kepatuhan, kedisiplinan, kerjasama, mandiri, partisipasi, inovasi dan kreativitas, bertanggung jawab, budaya pelayanan, etika kerja integritas dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas dilapangan. Hal ini lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.1 penilaian rata – rata kinerja karyawan :



Sumber: Data Semen Padang Hospital, 2019.

Berdasarkan data pada gambar 1.1 dapat dilihat dari perkembangan kinerja di triwulan I dengan skor nilai rata – rata 400, akan tetapi pada triwulan II itu turun 0,05%, untuk triwulan III itu naik dengan skor nilai rata – rata 405 dan pada

triwulan IV itu turun 0,25%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Semen Padang Hospital mengalami Fruktuasi dalam penilaian kinerja karyawan. Menurut **Ardiansyah (2016)** mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.2
Data Jadwal *Meeting* Direksi Tahun 2019
Semen Padang Hospital

Data Jadwal <i>Meeting</i> Staff Pelaksana Dengan Kepala Bidang Dan Kepala Sub Bidang Tahun 2019		
NO	Bulan	Jumlah
1	Januari	1 Kali
2	Februari	1 Kali
3	Maret	1 Kali
4	April	1 Kali
5	Mei	1 Kali
6	Juni	1 Kali
7	Juli	1 Kali
8	Agustus	1 Kali
9	September	1 Kali
10	Oktober	1 Kali
11	November	1 Kali
12	Desember	1 Kali

Sumber: Data Semen Padang Hospital, 2019.

Berdasarkan pada Tabel 1.2 data jadwal meeting pada tahun 2019 setiap bulan diadakannya rapat antara Direksi dengan Kepala Bidang dan Kepala Sub Bidang dalam 1 kali meeting setiap bulan. Dari jumlah meeting selama tahun sebanyak 12 kali. Sedangkan jadwal meeting antara staff pelaksana dengan Kepala Bidang dan Kepala Sub Bidang tidak rutin dan informasi dari pihak Staff HRD hanya di lakukan meeting sekitar 5 kali dalam 1 tahun. Berikut ini Tabel 1.3 data jadwal meeting staff pelaksana dengan Kepala Bidang dan Kepala Sub Bidang.

Tabel 1.3
Data Jadwal *Meeting* Staff Pelaksana Dengan Kepala Bidang Dan Kepala Sub Bidang Tahun 2019

NO	Jadwal <i>Meeting</i> Staff Pelaksana Dengan Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang
1	Bulan Januari
2	Bulan Februari
3	Bulan Juni
4	Bulan Agustus
5	Bulan Oktober

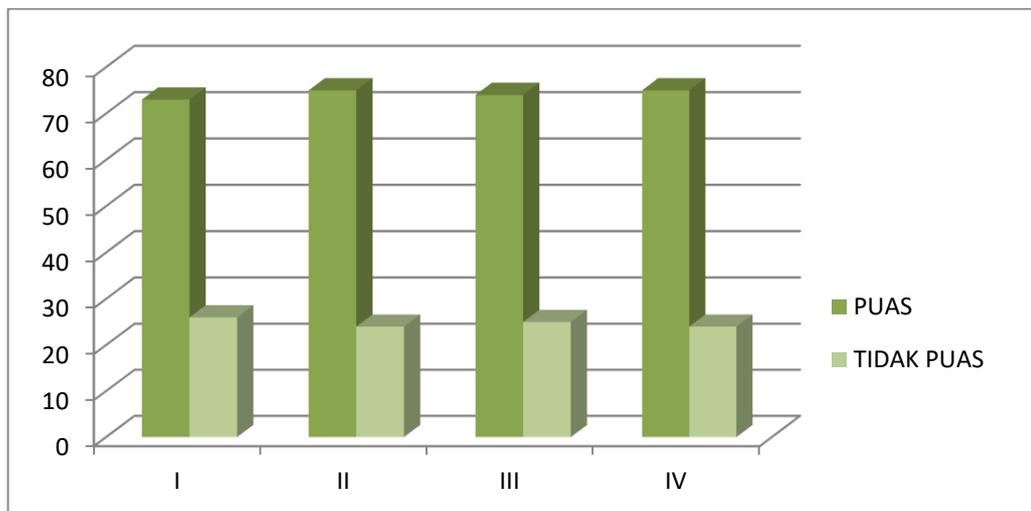
Sumber: Data Semen Padang Hospital, 2019.

Komitmen

merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. **Kharishma (2019)** komitmen organisasi perlu untuk mematuhi janji dan kesepakatan yang telah dibuat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi berasal dari loyalitas pribadi individu dalam suatu organisasi atau perusahaan yang akan berujung pada loyalitas individu dari karyawan tersebut kepada organisasi atau perusahaannya. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat dan merasa bertanggung jawab atas organisasinya akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal bagi organisasi atau perusahaan tersebut.

Selain itu adapun masalah lain adalah mengenai kepuasan kerja. Menurut **Jufrizen (2015)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan

dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerjanya menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.



Sumber: Data Semen Padang Hospital, 2019.

Berdasarkan data pada gambar 1.2 menunjukkan hasil penilaian kepuasan kerja pada Semen Padang Hospital menggunakan pengukuran Rating Scale dan kuesioner yang mengenai berbagai faktor yang dapat mengetahui mereka merasakan puas atau tidak puas. Karyawan yang menyatakan puas dari triwulan II ke triwulan III itu turun sedangkan karyawan yang menyatakan tidak puas terjadi naik pada triwulan III.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Semen Padang Hospital”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan tergolong masih rendah.
2. Kurangnya kontrol atas pengisian absensi karyawan yang menyebabkan banyaknya karyawan hadir tanpa keterangan.
3. Kurangnya komitmen yang dilakukan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan Semen Padang Hospital.
4. Kinerja karyawan secara keseluruhan masih kurang dalam disiplin kerja.
5. Kurangnya kepuasan kerja dari sebagian karyawan di lingkungan kerja.
6. Pemimpin kurang memberikan bimbingan kepada bawahan dalam bekerja.
7. Masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.
8. Etos kerja karyawan masih rendah dilihat dari rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.
9. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dalam bekerja dan peraturan lainnya.
10. Kerja sama dan inisiatif kerja karyawan masih kurang terjalin dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini, maka penulis akan membatasi masalah ini dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan non medis pada Semen Padang Hospital, Objek penelitian ini adalah Semen Padang Hospital.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Semen Padang Hospital?
2. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Semen Padang Hospital?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Semen Padang Hospital?
4. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital?
6. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Semen Padang Hospital?

- 7 Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Semen Padang Hospital?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Semen Padang Hospital.
- 2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Semen Padang Hospital.
- 3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital.
- 4 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital.
- 5 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Semen Padang Hospital.
- 6 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Semen Padang Hospital.
- 7 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Semen Padang Hospital.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1 Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuniserta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

2 Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Semen Padang Hospital. Berkaitan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerja yang dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya kepuasan kerja seperti yang diinginkan.

3 Bagi Pembaca

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