

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam upaya mendukung tercapainya tujuan yang ingin dicapai organisasi (**Parashakti & Setiawan, 2019**).

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti Rumah Sakit, fokus utamanya adalah pengelolaan sumber daya manusianya, yang merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operational perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Suatu organisasi juga harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (**Wardani, Cahyono, Herlambang, & Qamariah, 2017**)

Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas (**Fauzi, Warso, & Haryono, 2016**) Organisasi dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas harus meninggalkan kebijakan praktek manajemen yang sifatnya hakiki dan fungsional, bergeser pada praktek-praktek baru di bidang manajemen yang lebih inovatif, dan adaptif dalam merespon lingkungan yang cepat berubah. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya karena dengan kinerja karyawan yang baik tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Sehingga kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya (**J. Saputra & Fermayani, 2019**).

Budaya organisasi merupakan aspek penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan budaya organisasi nilai-nilai dan norma-norma dibentuk untuk menciptakan suasana yang dinamis bagi perusahaan terutama bagi sesama karyawan. Budaya organisasi menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara *intelektual* maupun *softskill* yang dimiliki. Tujuan dari penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan **(Krisnaldy, Pasaribu, & Senen, 2019)**

Dalam upaya yang dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan tersebut perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya keselarasan dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan memperhatikan faktor tenaga kerja. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang kurang stabil, hal ini bisa saja menjadi sumber, kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya

manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat.

Karyawan, pimpinan, maupun sistem organisasi itu sendiri merupakan elemen dari sumber daya manusia di dalam organisasi. Agar terciptanya kepuasan kerja yang tinggi hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan harus diperhatikan. Mendapatkan hasil kerja yang optimal salah satu faktor yang paling terpenting ialah kepuasan kerja. Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Sesuatu yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual dapat terjadi jika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja (**Rahadian & Suwandana, 2017**).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan

yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (**Krisnaldy et al., 2019**)

Objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti yakni wawancara dengan karyawan Sumber Daya Manusia Rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kinerja pegawai masih terdapat berbagai permasalahan, salah satunya mengenai kehadiran pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan jumlah pegawai yang terlambat yang dapat menyebabkan pelayanan yang dilaksanakan oleh perusahaan kurang maksimal.

**Tabel 1.1**

**Tingkat keterlambatan karyawan pada tahun 2021**

NO	BULAN	FREKUENSI KETERLAMBATAN	PERSENTASE
1	JUNI	17 KARYAWAN	18,68%
2	JULI	19 KARYAWAN	20,88%
3	AGUSTUS	15 KARYAWAN	16,48%
4	SEPTEMBER	24 KARYAWAN	26,37%
5	OKTOBER	23 KARYAWAN	25,27%
6	NOVEMBER	25 KARYAWAN	27,47%

Sumber: data Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan mengalami fluktuatif atau kenaikan dan penurunan tiap bulannya seperti pada bulan november 2021, tingkat keterlambatan dari karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi mencapai 27,47%, pada bulan oktober 2021 mencapai 25,27%, pada bulan september 2021 mencapai 26,37%, pada bulan agustus mencapai 16,48%, pada bulan juli mencapai 20,88%, sedangkan pada bulan juni

2021 mencapai 18,68%. Hal ini akan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kehadiran karyawan. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Apabila karyawan banyak yang terlambat maka dapat menjadi sebab lamanya pelayanan sehingga konsumen dalam hal ini adalah pasien menjadi kurang puas pada perusahaan.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang cenderung menurun tersebut berkaitan erat dengan kualitas kerja dan tingkat kehadiran pegawai. Asumsi lain kecenderungan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi berhubungan dengan ketidakpuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, penurunan tingkat kinerja ini dikarenakan adanya permasalahan pada tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang mendukung dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Adanya budaya organisasi yang lemah dan etos kerja yang rendah namun tidak mengurangi kinerja pegawai.
4. Kepuasan kerja karyawan belum optimal.
5. Budaya organisasi pada rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi belum terlaksana dengan baik sehingga kurang eratnya hubungan antar karyawan.
6. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi.
7. Kurang tegasnya pemimpin dalam mengenakan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin.
8. Banyaknya karyawan yang belum kerja secara optimal dan kurang efektif dalam menggunakan waktu kerjanya.
9. Hilangnya budaya memberi hormat kepada para karyawan senior, terutama oleh karyawan-karyawan yang baru masuk.
10. Budaya organisasi pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi yang tidak kondusif.
11. Karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi belum menerapkan ketepatan waktu yang baik dalam penyelesaian pekerjaan

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi

variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “pemberdayaan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi”. Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi?
3. Bagaimanan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi?
4. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit ibnu sina yarsi bukittinggi?

8. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada rumah sakit ibnu sina yarsi bukittinggi?
9. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada rumah sakit ibnu sina yarsi bukittinggi?
10. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada rumah sakit ibnu sina yarsi bukittinggi?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi

6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam ibnu sina yarsi bukittinggi
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit ibnu sina yarsi bukittinggi
8. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada rumah sakit ibnu sina yarsi bukittinggi
9. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada rumah sakit ibnu sina yarsi bukittinggi
10. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada rumah sakit ibnu sina yarsi bukittinggi

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan/instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara

tepat guna mencapai kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit islam  
ibnu sina yarsi Bukittinggi.

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan  
refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian  
dengan topik yang sejenis.