

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses perubahan kehidupan masyarakat di era globalisasi ini dipicu oleh perkembangan yang pesat dari ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi. Perkembangan tersebut telah memunculkan, *global economy, global competition, global business, dan global organization* (S. **Tewal et al., 2017**). Memenangkan persaingan tersebut, perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif tertentu dibandingkan dengan pesaing. Persaingan dunia kerja yang sangat ketat menghadapkan perusahaan pada efisiensi dan daya saing yang kuat.

Perubahan yang terjadi sangat cepat dalam dunia kerja, yang saat ini menuntut kemampuan adaptasi pada keterampilan baru semua karyawan disetiap jenjang karier. Perubahan akan datang menghendaki adanya strategi yang menuntut kemampuan dan pengembangan untuk perbaikan kinerja yang ada saat ini, dan juga dalam mengantisipasi kebutuhan akan datang. Menyongsong diberlakukannya ekonomi pasar bebas di mana kompetisi dan globalisasi menjadi ciri utama, maka tersedianya sumber daya manusia dengan daya saing tinggi menjadi satu keharusan. Peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu menciptakan sumber daya

manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan.

Globalisasi yang sudah pasti dihadapi bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha, maka itu perusahaan di Indonesia harus melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas pada kerja perusahaan. Menurut **(Mahendra & Subudi, 2019)** menyatakan manajemen sdm adalah proses agar mendapatkan, melatih, menilai serta memberikan kompensasi pegawai, juga agar mengurus relasi karyawan mereka, kesehatan juga keselamatan karyawan, dan berbagai hal yang memiliki hubungan dengan keadilan.

Pengertian **(Riana et al., 2016)** mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Dari beberapa pengertian di atas dapat diperoleh pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai defenisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutus hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut **(Novziransyah, 2017)** budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul

akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

(Darmayanti, 2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. **(Juliansyah, 2019)** menyatakan budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas, dan proses menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem hubungan kerja dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama. Budaya mempunyai peran menetapkan batas, artinya budaya menciptakan perbedaan jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi. Budaya organisasi ditumbuh kembangkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Iklm organisasi juga berpengaruh dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan. Iklm organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. **(Singal et al., 2018)** yang menyatakan iklim organisasi menyangkut lingkungan yang dihadapi individu berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan.

Menurut (**Setiawan, 2015**) iklim organisasi merupakan karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut. Kemudian menurut (**Yuanita, 2017**) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya di mana tempat mereka bekerja. Iklim yang buruk dapat menurunkan kinerja anggota organisasi.

Selain budaya organisasi dan iklim organisasi, komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dikatakan sebagai komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut (**Pratno et al., 2019**) yaitu persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi berusaha melibatkan diri dalam kegiatan organisasi guna untuk memajukan perusahaan.

Definisi komitmen organisasi menurut (**Arifin Noor, 2016**) komitmen organisasi merupakan sikap yang didefinisi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu penerimaan nilai, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau

meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain, karyawan akan memilih bertahan diperusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian dari **(Ardini, 2017)** kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Menurut **(Prabu & Wijayanti, 2016)** kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menurut **(Ismail, 2017)** kinerja bagi karyawan organisasi adalah wadah atau proses organisasi tidak hanya sebagai tempat atau ajang mencari nafkah untuk hidup, akan tetapi juga sebagai tempat untuk menemukan identitas atau jati diri, wadah dan proses dalam mengaktualisasikan diri, wadah untuk membuktikan kemampuan atau keahlian diri, yang pada akhirnya akan menimbulkan kebanggaan diri.

Rumah Sakit Citra BMC Padang adalah sebuah rumah sakit yang terletak di Jl. Proklamasi No. 37, Alang laweh, kota Padang Provinsi Sumatera Barat. Kinerja yang diberikan rumah sakit sebagai bagian dari lembaga penyelenggaraan pelayanan publik Indonesia semakin penuh dengan tantangan. Rumah Sakit Citra BMC Padang memiliki keharusan memberikan layanan kesehatan terbaik, sesuai SK Menteri Pendayaan Aparatur Negara No. **KEP/6/M.PAN/7/2003** tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

**Tabel 1.1`
Karyawan Rumah Sakit Citra BMC berdasarkan profesi dan tingkat resign
karyawan
per Agustus-Desember tahun 2018**

NO	Profesi	Jumlah	Tingkat Resign	Persentase
1	Dirkom	7	0	0,00%
2	Admission	23	4	17,4%
3	Apotik	40	9	22,5%
4	Bidan	25	1	4,00%
5	Dokter	13	2	15,4%
6	EDP	6	0	0,00%
7	Gizi	2	0	0,00%
8	KL	46	9	19,6%
9	Labor	15	4	26,7%
10	Morula	8	0	0,00%
11	Sarana	2	0	0,00%
12	Perawat	216	24	11,1%
13	Personalia	4	0	0,00%
14	Sanitasi	2	0	0,00%
15	Radiologi	7	0	0,00%
16	Rekam medis	18	2	11,1%
17	Sekretaris	2	0	0,00%
18	Teknisi	11	0	0,00%
19	Fisioterapi	1	0	0,00%
	Jumlah	448		

Sumber : *RS Citra BMC Padang, 2018*

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat kinerja karyawan dalam bekerja ditunjukkan oleh tingkat resign para karyawan pada periode Agustus-Desember masih tergolong cukup tinggi. Tingginya tingkat karyawan yang memutuskan untuk resign, tentunya karyawan rumah sakit Citra BMC Padang belum mencapai tingkat kinerja yang maksimal, hal ini mungkin disebabkan karena rendahnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Citra BMC Padang, dan beberapa faktor lain seperti iklim organisasi dan komitmen organisasi pada rumah sakit Citra BMC Padang yang mungkin tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin menulis judul dengan **“Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Citra BMC Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya budaya organisasi pada perusahaan.
2. Rendahnya iklim organisasi pada perusahaan.
3. Komitmen organisasi yang masih rendah pada karyawan.
4. Tingkat kinerja karyawan yang rendah.
5. Semangat kerja karyawan yang menurun.
6. Kurangnya kerja sama antara karyawan.

7. Banyaknya karyawan belum mampu menyelesaikan masalah disekitar perusahaan terutama dalam bekerja.
8. Kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam bekerja.
9. Kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis membatasi hanya tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), iklim organisasi (X2), komitmen organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada Rumah Sakit Citra BMC Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini, tujuan tersebut bisa penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang.
2. Untuk mengetahui besarnya iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang.
3. Untuk mengetahui besarnya komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang.
4. Untuk mengetahui besarnya budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
Memberikan informasi bagi pimpinan pada Rumah Sakit Citra BMC Padang akan pengaruh dari budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermanfaat untuk dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan bagi perusahaan.
2. Bagi penulis
Sebagai syarat menyelesaikan pendidikan S1 guna mendapatkan gelar Sarjana di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

4. Bagi masyarakat

- a. Dapat dengan mudah mendapatkan jurnal ilmiah.
- b. Memperluas pengetahuan serta wawasan tentang kajian ilmiah tertentu berdasarkan teori yang bisa dan telah diuji kebenarannya.
Sebagai referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya.