

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Sumber daya Manusia disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor yang lain karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan agar sejalan dengan tujuan organisasi itu sendiri. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh budaya organisasi yang dikembangkan pada organisasi itu dan kepuasan kerja yang diberikan oleh anggota/bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut dengan komitmen yang kuat didalam organisasi tersebut.

Menurut **Fikri (2018)** mengatakan bahwa saat ini, organisasi yang memiliki basis sumber daya manusia yang kuat akan memperoleh keunggulan kompetitif dalam dunia bisnis, meskipun dapat dikatakan bahwa hal itu akan sangat sulit terwujud dalam organisasi yang memiliki keberagaman tenaga kerja. Oleh sebab itu sumber daya manusia/karyawan senantiasa harus diperhatikan dan dikembangkan untuk menghasilkan kualitas kerja yang sesuai, bahkan melebihi harapan organisasi. Pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi akan dibentuk secara langsung dari keberhasilan kinerja karyawan (*employee performance*).

Menurut **Fikri (2018)** mengungkapkan bahwa kinerja karyawan memiliki dampak kuat dari pengaruh budaya organisasi karena mengarah pada peningkatan produktivitas. Dalam berorganisasi, budaya yang kuat memungkinkan untuk membentuk manajemen karyawan yang efektif dan efisien. **Sagita, Susilo, & W.S, (2018)** menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku Pasti.

Menurut **Ridwal, (2018)** budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumberdaya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. **Jufnidar & Ma'arif (2018)** mengungkapkan Dalam praktek-prakteknya, budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dan keyakinan yang terkait dengan sistem operasional yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Budaya organisasi adalah penting untuk menyediakan konsistensi dan fleksibilitas agar bisa responsif terhadap permintaan pelanggan, dan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, budaya belajar ditemukan menjadi kemampuan organisasi yang sangat penting. Sehingga, bagaimanapun juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain dari budaya organisasi yang kuat kepuasan kerja yang diberikan oleh karyawan juga menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut **Sutrisno, Haryono, & Warso, (2017)** mengemukakan kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Karyawan yang puas cenderung lebih sering hadir di kantor, loyal terhadap organisasi, dan memiliki kinerja yang tinggi. Kepuasan kerja berarti sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya **Jufnidar & Ma'arif (2018)** . Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif. Dan hal yang tidak luput juga untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan terletak dari komitmen organisasi yang dianut.

Menurut **Susanti & Palupiningdyah (2016)** Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Tingginya komitmen organisasi berhubungan dengan tingginya kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Individu akan mengambil pekerjaan, mengidentifikasi dengan peran terkait pekerjaan, mereka akan menjadi berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dan berlaku sesuai dengan harapan terhadap pekerjaan itu. Komitmen organisasi mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu untuk tetap berada dalam organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif

Definisi ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Bersamaan dengan kebutuhan akan pelayan pada suatu perusahaan sangatlah penting untuk itu perusahaan perlu memperhatikan pelayanannya kepada masyarakat. Terutama pada rumah sakit. Disini saya ingin mencoba melakukan penelitian pada salah satu rumah sakit di kota Padang yaitu rumah sakit tentara Dr. Reksodiwiryo kota padang. Sedikit sejarah tentang rumah sakit Dr. Rksodiiryo kota padang. Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo (RST Reksodiwiryo) adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang dikelola oleh TNI-AD terletak pada kawasan Ganting, kota Padang, provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Rumah sakit ini berdiri pada kawasan cagar budaya yang sebelumnya merupakan bangunan peninggalan zaman Belanda. Pada rumah sakit ini Walikota Padang Bagindo Azizchan diotopsi untuk memastikan penyebab terbunuhnya beliau. Rumah Sakit dr. Reksodiwiryo merupakan rumah sakit yang telah mendapat akreditasi dari Kementrian Kesehatan dengan kategori

5 Pelayanan. Rumah Sakit dr. Reksodiwiryo juga bertindak sebagai Rumah Sakit Trauma Centre bagi peserta Jamsostek. Rumah Sakit dr. Reksodiwiryo juga mengadakan kerjasama dengan Jasa Raharja untuk menangani korban kecelakaan lalu lintas. Terakreditasinya rumah sakit tersebut tidak terlepas dari kinerja karyawan yang meningkat. Untuk pendukungnya diperlukan kepuasan kerja yang maksimal, budaya organisasi yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi sehingga tercapai lah suatu tujuan yang ingin di capai.

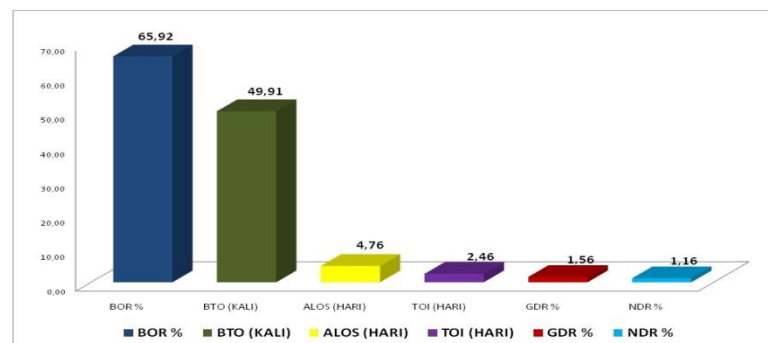
Berikut ini tabel data parameter kinerja 2018:

Table 1.1

**DATA PARAMETER KINERJA TAHUN 2018
BULAN JANUARI S/D DESEMBER 2018**

BOR %	BTO (KALI)	ALOS (HARI)	TOI (HARI)	GDR (%)	NDR (%)
65,92	49,91	4,76	2,46	1,56	1,16

DIAGRAM PERSENTASE



Sumber: Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Kota Padang

Data diatas dapat diuraikan 65,95% bor. BOR adalah persentase pemakaian tempat tidur pada satuan waktu tertentu (Depkes RI. 2005). jadi disini menunjukkan pasien di rumah sakit masih mendapatkan pelayanan yang bagus, BTO adalah frekuensi pemakaian tempat tidur pada satu periode, berapa kali tempat tidur dipakai dalam satu satuan waktu tertentu (Depkes RI. 2005). Disini menunjukkan 49,91%. AVLOS adalah rata-rata lama rawat seorang pasien (Depkes RI. 2005). Indikator ini disamping memberikan gambaran tingkat efisiensi, juga dapat memberikan gambaran mutu pelayanan, apabila diterapkan pada diagnosis tertentu dapat dijadikan hal yang perlu pengamatan yang lebih lanjut. Secara umum nilai AVLOS yang ideal antara 6-9 hari (Depkes RI. 2005). Untuk persentase avlos sebanyak 4,76%. TOI adalah rata-rata hari dimana tempat tidur tidak ditempati dari telah diisi ke saat terisi berikutnya (Depkes RI. 2005) TOI sebanyak 2.46%. GDR adalah angka kematian umum untuk setiap 1000 penderita keluar (Depkes RI. 2005). GDR sebanyak 1,56%. NDR adalah angka kematian 48 jam setelah dirawat untuk tiap-tiap 1000 penderita keluar (Depkes RI. 2005). Indikator ini memberikan gambaran mutu pelayanan di rumah sakit. Dan untuk NDR 1.16% Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan masih kurangnya minat pasien untuk dirawat di rumah sakit ini menunjukkan kurangnya pelayanan. kurangnya pelayan membuat pasien malas berobat kerumah sakit. Hal ini juga dapat memicu kurangnya kepuasan kerja dari karyawan karena budaya organisasi dari rumah sakit yang kurang diterapkan dan komitmen organisasional yang kurang dijunjung tinggi, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, timbul pemikiran bahwa kinerja karyawan mutlak harus di upayakan agar tetap tinggi. Oleh karena itu diperlukan upaya upaya untuk membangun budaya organisasi yang lebih baik serta komitmen organisasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang dapat mendukung respon organisasi kearah yang lebih kondusif untuk menjamin kinerja organisasi tersebut optimal, komitmen organisasional dan kepuasan kerja juga faktor utama dalam meningkat kan kinerja karyawan maka penyusun memandang perlu untuk dilakukan penelitian mengenai ” **Analisis Pengaruh *Organizational Culture* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo Kota Padang) ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo Kota Padang.
2. Kurangnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo Kota Padang.
3. Kurangnya pengaruh *Organizational Culture* terhadap Komitmen Organisasional pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo Kota Padang.

4. Kurangnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo Kota Padang.
5. Kurangnya pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo Kota Padang.
6. Menurunnya Komitmen Organisasional menyebabkan Kinerja Karyawan ikut menurun.
7. Kepuasan yang kurang menyebabkan turunnya kinerja karyawan.
8. Budaya Organisasi yang kurang diterapkan
9. Disiplin Kerja yang kurang diterapkan.
10. Motivasi Kerja yang kurang diberikan oleh atasan kepada bawahan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *organizational culture* dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada rumah sakit tentara Dr. Reksodiwiryo kota padang.

1.4 Rumusan Masalah

Adanya penurunan kinerja perusahaan adalah salah satu alasan mengapa penelitian ini layak diadakan. Kemudian dari masalah penelitian tersebut dikembangkan pertanyaan penelitian dalam upaya menemukan kaitan dan dampak hubungan dari masalah penelitian di atas, yaitu antara lain:

1. Menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko kota Padang?
2. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko kota Padang?
3. Menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap Komitmen Organisasional pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko kota Padang?
4. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko kota Padang?
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko kota Padang?
6. Menganalisis pengaruh *organizational culture* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko kota Padang?
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian dan manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko Padang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko Padang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap Komitmen Organisasional pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko Padang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko Padang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko Padang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational culture* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko Padang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryoko Padang?

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan Dinas kepala Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo Kota Padang untuk melakukan peningkatan dan pelaksanaan perbaikan khusus pada *Organizational Culture* ,Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional supaya Kinerja karyawan meningkat.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh *Organizational Culture*, Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Kota Padang

b. Bagi instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo berkaitan dengan *Organizational Culture* ,Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

c. 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 selanjut nya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia