

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah bentuk termahal dari sumber daya kesehatan, yang merupakan salah satu alasan mengapa manajemen harus menjaga agar seluruh staf kesehatan dapat mempertahankan kualitas kerja yang tinggi. Semakin berkembangnya suatu instansi semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi, efisiensi dan efektivitas dalam instansi akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga instansi mampu bertahan dalam persaingan dengan instansi lain.

Sumber daya manusia memegang peran penting guna menghadapi perubahan yang terjadi serta merupakan harta atau aset yang berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu instansi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Salah satu bentuk perencanaan instansi yang baik adalah dalam perubahan pendayagunaan SDM yang berkualitas. Sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam sebuah instansi adalah orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas dan bakat. Mereka memiliki tugas untuk mengarahkan instansi harus berjalan menjadi lebih maju, mengembangkan agar semakin besar dan mencapai hasil kinerja yang tinggi. Karena itu, instansi harus berupaya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan pegawai (*turn over*).

Keunggulan dan keinginan dari pegawai sebagai sumber daya manusia juga harus didukung oleh instansi agar pegawai dapat termotivasi untuk menampilkan performa kinerja terbaiknya dan merasa puas atas hasil kerjanya. Pekerjaan merupakan lebih dari sekedar aktivitas yang hanya sebatas mengatur kertas, menulis kode program, atau mengendarai sebuah truk. Setiap pekerjaan menuntut adanya semacam interaksi atau relasi antara sesama rekan kerja, atasan dengan bawahan, mengikuti peraturan dan kebijakan-kebijakan instansi, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi kerja yang sering kali kurang ideal dan lain-lain (Handoko, 2017).

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu meningkatkan kinerja pegawai serta mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan instansi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan instansi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut penelitian (Sunarti et al., 2017) analisis membuktikan bahwa budaya kerja, kepribadian kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurullah et al., 2020) hasil analisis membuktikan bahwa budaya kerja, kepribadian kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Hasnawati

& Sunarto, 2017) hasil analisis membuktikan bahwa budaya kerja, kepribadian kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga organisasi sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan hasil kinerja yang baik pada RSUD Pasaman Barat. Berikut ini indikator kinerja utama tahun 2016-2020 masih belum tercapai secara maksimal dapat dilihat pada tabel berikut. Berikut adalah tabel 1.1 data capaian kinerja pada RSUD Pasaman Barat sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama**  
**RSUD Pasaman Barat Tahun 2016 – 2020**

No	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Pencapaian IKU Tahun 2016-2020									
		2016		2017		2018		2019		2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pencapaian standar pelayanan minimal Rumah Sakit	80%	82%	80%	76%	85%	91%	85%	87%	87%	98%
2	Persentase ketersediaan sarana/prasarana Rumah Sakit	75%	76%	75%	69%	75%	79%	75%	84%	77%	83%
3	Persentase pelayanan terhadap pasien BPJS yang datang ke RSUD	78%	67%	78%	81%	78%	72%	78%	71%	78%	79%
4	Program peningkatan disiplin aparatur	80%	79%	80%	65%	80%	74%	83%	82%	85%	84%

5	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	85%	83%	85%	89%	85%	91%	85%	86%	88%	92%
---	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

*Data : RSUD Pasaman Barat Tahun 2016 – 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa terdapat 5 program kinerja utama pada RSUD Pasaman Barat dengan data 5 tahun terakhir. Dari data 5 tahun terakhir tersebut terjadi fluktuasi realisasi pencapaian IKU. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai pegawai RSUD Pasaman Barat masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang diharapkan. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh budaya kerja, kepribadian kerja, kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Menurut (Dinniatty & Fitriani, 2019) budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan arena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Masalah yang terjadi adalah rendahnya budaya kerja di RSUD Pasaman Barat.

Menurut penelitian (Cleopatra et al., 2018) hasil analisis membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Pangarso & Susanti, 2016) hasil analisis membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Suddin, 2017) hasil analisis membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kepribadian kerja. Menurut (Rahayu & Rozak, 2018), kepribadian kerja adalah keseluruhan cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Disamping itu kepribadian kerja sering diartikan sebagai ciri-ciri yang menonjol pada diri individu, seperti kepada orang yang pemalu dikenakan atribut berkepribadian kerja pemalu. Masalah yang terjadi adalah kepribadian kerja pegawai yang ada pada RSUD Pasaman Barat masih rendah.

Menurut penelitian (Pangarso & Susanti, 2016) hasil analisis membuktikan bahwa kepribadian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rumondor, 2016) hasil analisis membuktikan bahwa kepribadian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Ramadhani, 2019) hasil analisis membuktikan bahwa kepribadian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut (Siagian, 2016) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Masalah yang terjadi adalah hasil kepuasan kerja pegawai pada RSUD Pasaman Barat masih belum optimal.

Menurut penelitian (Pangarso & Susanti, 2016) hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rumondor, 2016) hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Ramadhani, 2019) hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis ingin mengetahui **Pengaruh Budaya Kerja dan Kepribadian Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Pasaman Barat.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja pada RSUD Pasaman Barat masih belum optimal
2. Rendahnya budaya kerja diRSUD Pasaman Barat.
3. Kepribadian kerja pegawai yang ada pada RSUD Pasaman Baratmasih rendah
4. Hasil kepuasan kerja pegawai pada RSUD Pasaman Barat masih belum optimal
5. Komunikasi interpersonal masih rendah pada RSUD Pasaman Barat
6. Banyaknya pegawai RSUD Pasaman Barat yang datang terlambat

7. Masih banyak terjadinya selisih paham antara sesama pegawai pada RSUD Pasaman Barat
8. Kurangnya kerjasama tim yang baik antar sesama pegawai
9. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal
10. Komitmen organisasi yang rendah

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah budaya kerja dan kepribadian kerja, variabel intervening adalah kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pada RSUD Pasaman Barat. Periode penelitian tahun 2022.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat ?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat ?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat?

4. Bagaimana pengaruh kepribadian kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat?
6. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Pasaman Barat ?
7. Bagaimana pengaruh kepribadian kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Pasaman Barat ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik :

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat
2. Pengaruh kepribadian kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat
3. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat
4. Pengaruh kepribadian kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat
6. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Pasaman Barat



7. Pengaruh kepribadian kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Pasaman Barat

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi RSUD Pasaman Barat

Dapat dimanfaatkan oleh RSUD Pasaman Barat, sebagai bahan evaluasi atas budaya kerja, kepribadian kerja, kepuasan kerjatehadap kinerja. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.