

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Karyawan yang tidak maksimal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi

keberhasilan dari Kinerja Karyawan yang berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Dimana disiplin kerja menurut (Syarkani 2017) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dimana Menurut (Fachreza, Musnadi, and Majid 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Kemudian selain disiplin kerja dan motivasi kerja, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan, yang mana komitmen organisasional merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang

kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Ayu et al. 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh (Candana, Putra, and Wijaya 2020), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra 2016), Efek Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Organizational Citizenship Behaviors Sebagai Variabel Antecedent. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syarkani 2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Puskesmas Bidar Alam adalah unit pelaksanaan teknis Dinas kesehatan Kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan Pembangunan Kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas Bidar Alam berlokasi di kecamatan sangir jualan kabupaten solok-selatan, provinsi Sumatra Barat. Puskesmas Bidar Alam ini berdiri Pada tanggal 11 Maret 1996. Puskesmas Bidar Alam berdasarkan

hasil survei yang dilaksanakan pada tanggal 26-28 Agustus 2016 oleh Tim surveior Akreditasi dari komisi akreditasi FKTP pusat maka telah dikeluarkan surat keputusan mengenai hasil survei pada tanggal 11 November 2016 dengan hasil yang cukup memuaskan bagi Puskesmas Bidar Alam yang terakreditasi A. Puskesmas Bidar Alam adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan produk (Pedoman Kerja Puskesmas Bidar Alam). Puskesmas Bidar Alam ini adalah unit pelaksanaan teknis Dinas kesehatan Kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan Pembangunan Kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas Bidar Alam ini selalu berupaya mennggerakkan dan memantau penyelenggaraan pembangunan lintas sektor termasuk masyarakat usaha kerjanya sebagai wawasan serta mendukung pembangunan kesehatan. Namun, Berdasarkan data yang di peroleh dari bagian SDM/Umum Puskesmas Bidar Alam ini mengalami Penurunan kinerja dapat dilihat dari menurunnya hasil kunjungan pasien pada tahun 2020.

Tabel 1.1
Laporan Jumlah Kunjungan Rawat Inap Puskesmas Bidar Alam Tahun 2020

| No | Bulan | Jumlah Kunjungan | Persentase (%) |
|-----------|--------------|-------------------------|-----------------------|
| 1 | Januari | 134 | 15,59% |
| 2 | Februari | 128 | 14,9% |
| 3 | Maret | 121 | 14,09% |
| 4 | April | 84 | 9,78% |
| 5 | Mei | 74 | 8,61% |
| 6 | Juni | 62 | 7,22% |
| 7 | Juli | 55 | 6,4% |
| 8 | Agustus | 54 | 6,29% |

| | | | |
|---------------|-----------|------------|--------------|
| 9 | September | 38 | 4,42% |
| 10 | Oktober | 34 | 3,96% |
| 11 | November | 42 | 4,89% |
| 12 | Desember | 33 | 3,84% |
| Jumlah | | 859 | 100 % |

Sumber: Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa jumlah kunjungan Rawat Inap pada tahun 2020 sebanyak 859 orang. Jika diperhatikan dari bulan ke bulan jumlah kunjungan semakin berkurang dan tidak stabil, seperti yang dilihat pada setiap bulanya jumlah kunjungan berubah ubah pada bulan januari jumlah kunjungan 15,59%, bulan february jumlah kunjungan pasien 14,9%, bulan maret jumlah kunjungan pasien 14,09%, bulan april jumlah kunjungan pasien 9,78%, bulan mei jumlah kunjungan pasien 8,61%, bulan juni jumlah kunjungan pasien 7,22%, bulan juli jumlah kunjungan pasien 6,4%, bulan agustus jumlah kunjungan pasien 6,29%, bulan September jumlah kunjungan pasien 4,42%, bulan November jumlah kunjungan pasien 4,89%, bulan desember jumlah kunjungan pasien 3,84%.

terindikasi disebabkan karena Disiplin Kerja yang kurang optimal dilakukan pada karyawan, ditambah lagi rendahnya Motivasi Kerja pada karyawan dan Komitmen Organisasi yang kurang bagus.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja yang masih rendah menyebabkan Kinerja Karyawan menurun.
2. Motivasi Kerja karyawan yang masih rendah akan berdampak pada menurunnya Kinerja Karyawan.
3. Budaya Organisasi karyawan yang kurang nyaman pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan.
4. Komitmen Organisasi karyawan masih rendah akan menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan.
5. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan akan menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan.
6. Tidak adanya kerja sama tim akan menyebabkan Kinerja Karyawan menurun.
7. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan menyebabkan rendahnya Kinerja Karyawan.
8. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.
9. Pengembangan karir yang diberikan terhadap karyawan masih kurang pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan.
10. Tidak adanya kerja sama tim yang terjadi pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan.

11. Rendahnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan

1.3. Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) sebagai variabel bebas, Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan ?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?

7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan ?
8. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
9. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
10. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan
6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan
7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan
8. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan
9. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel sebagai variabel intervening pada Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan
10. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.