

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi ataupun perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut perlu dikelola agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kemampuan organisasi agar para pegawai merasa puas dan kinerja pegawai meningkat.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai produktivitas kerja, Agar produktivitas dapat tercapai secara maksimal suatu organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja, kedisiplinan karyawan dan budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai kedudukan, jabatan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau

upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerjadengan berbagai cara, diantaranya seperti, penyediaan lingkungan kerja yang baik, penetapan aturan – aturan organisasi dan budaya organisasi yang terorganisir. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumberdaya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerjakaryawan.

Peningkatan produktivitas karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut **(Harsidi, 2016)** Produktivitas kerja karyawan adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. Sedangkan menurut **(Sunarsi & Kusjono, 2019)** produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagaipendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsunganperusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikansetiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Agar produktivitas kerja pada suatu organisasi dapat tercapai, organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan. Menurut **(Wirawan, 2014)** Lingkungan kerja adalah suatu yang berbeda disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut **(Sadarmayanti, 2016)** yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun secara kelompok

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Penelitian yang mengacu pada pengaruh lingkungan fisik terhadap produktivitas mengacu pada peneliti terdahulu yaitu **(Haslindah et al., 2019)** dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas pasca panen padi di Desa Lara”. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga ketika semangat meningkat produktivitas pun meningkat. Menurut **(Nora Purbo Utami, Nurheni, 2016)** disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan menciptakan siklus kerja yang baik, dan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut sehingga para karyawan tersebut secara suka rela bekerja secara kooperatif. Sedangkan menurut **(Arif Yusuf Hamali, S.S., 2016)** disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Adapun penelitian yang pernah dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan seperti, penelitian terdahulu yang disusun oleh **(Pertwi, 2017)** dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) mempunyai

hubungan yang positif. Oleh karena itu disiplin kerja harus terus dipertahankan dan ditingkatkan agar produktivitas kerja pegawai dapat dipertahankan dan dapat meningkat semakin menjadi lebih baik pula dari waktu ke waktu.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Menurut **(Fuadi, 2017)** Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Menurut **(Indriyani and Petrus, 2016)** Budaya organisasi cukup didefinisikan sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang disusun oleh **(Risnawan, 2018)** dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Rumah Sakit memiliki pengaruh besar bagi kelangsungan hidup suatu Negara, dimana rumah sakit salah satu sarana guna mewujudkan masyarakat yang sehat dan bebas dari penyakit sehingga dapat bekerja secara maksimal dan dalam hal ini secara tidak langsung berpengaruh terhadap kelangsungan hidup suatu negara. Oleh karena itu, rumah sakit memiliki peran penting dan pengaruh besar bagi kesehatan dan produktifitas masyarakat

Rumah Sakit merupakan fasilitas umum yang bertujuan memberikan pelayanan bagi masyarakat khususnya bagi kesehatan, dalam masalah ini yang di ambil adalah salah satu rumah sakit *Aulia Hospital* yang beralamat di Jln Soebrantas No.63 Panam Pekanbaru sebuah rumah sakit bertaraf internasional berbudaya lokal Pekanbaru. Dimana rumah sakit bertujuan untuk menyediakan kebutuhan masyarakat dan mewujudkan citacita masyarakat berkehidupan sehat. Jika karyawan memperhatikan dan mematuhi semua aturan yang ada di rumah sakit, dan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan maka hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, hal ini nantinya akan berdampak terhadap tingkat pelayanan yang akan diberikan oleh Rumah Sakit *Aulia Hospital* Pekanbaru sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berikut jumlah karyawan di Aulia *Hospital* Pekanbaru terhitung sampai bulan Februari 2020 :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Jumlah Karyawan Aulia *Hospital* Pekanbaru
Februari 2020

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	S1 Keperawatan	35 orang	16%
2	S1 Keperawatan + <i>Ners</i>	45 orang	21%
3	D1 Keperawatan	30 orang	14%
4	D1 Kebidanan	20 orang	10%
5	Non Tenaga Medis	80 orang	37%
6	Perawat Anestesi	4 orang	2%
Total		214	100%

Sumber: Aulia Hospital Pekanbaru

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada Aulia *Hospital* Pekanbaru selama bulan Februari 2020 sebanyak 214 orang karyawan. Untuk pegawai S1 Keperawatan di Aulia *Hospital* Pekanbaru berjumlah 35 orang atau 16%. Pegawai S1 Keperawatan + *Ners* di Aulia *Hospital* Pekanbaru berjumlah 45 orang atau 21%. Pegawai D1 Keperawatan di Aulia *Hospital* Pekanbaru berjumlah 30 orang atau 14%. Selanjutnya pegawai D1 Kebidanan di Aulia *Hospital* Pekanbaru berjumlah 20 orang atau 10%. Tenaga Non Medis di Aulia *Hospital* Pekanbaru berjumlah 80 orang atau 37%. Dan yang terakhir Perawat Anestesi di Aulia *Hospital* Pekanbaru berjumlah 4 orang atau 2%.

Aulia *Hospital* Pekanbaru harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas Aulia *Hospital* Pekanbaru ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi yang menjadikan Aulia *Hospital* Pekanbaru memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerja sama, dan kedisiplinan dalam kewajiban dengan integritas dan kepercayaan penuh. Berikut data kunjungan Rumah sakit di kota Pekanbaru tahun 2019:

Tabel 1.2

Data Kunjungan Rumah Sakit Di Kota Pekanbaru Tahun 2019 :

Jenis Kunjungan	Sansani	Awal Bros	Ibnu Sina	Aulia Hospital
Rawat inap	10.614	9.436	5.039	4.790
Rawat jalan	30.721	22.094	12.021	10.617
Total	41.335	31.530	17.060	15.407

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kunjungan rawat inap pada rumah sakit Sansani sebanyak 10.614 pasien, dan kunjungan rawat jalan sebanyak 30.721 pasien. Kunjungan rawat inap pada rumah sakit Awal Bros sebanyak 9.436 pasien, dan kunjungan rawat jalan sebanyak 22.094 pasien. Kunjungan rawat inap pada rumah sakit Ibnu Sina sebanyak 5.039 pasien, dan

kunjungan rawat jalan sebanyak 12.021 pasien. Dan yang terakhir kunjungan rawat inap pada rumah sakit Aulia *Hospital* sebanyak 4.790 pasien, dan kunjungan rawat jalan sebanyak 10.617 pasien.

Fakta ini menunjukkan bahwa dibandingkan dengan rumah sakit swasta sejenis, yaitu rumah sakit tipe C, kehadiran Aulia *Hospital* belum menyerap jumlah konsumen, dalam hal ini pasien baik dengan jenis perawatan rawat inap, maupun jenis perawatan rawat jalan. Hal ini menunjukkan bahwa Aulia *Hospital* belum memiliki daya tarik secara komersil, seperti belum diterapkannya lingkungan kerja yang baik, penerapan aturan – aturan yang seimbang, kesetiaan yang tinggi, kebanggaan dalam dinas dan kepercayaan penuh yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif.

Selain itu masih ditemukan gejala-gejala, seperti masih ada karyawan pulang lebih cepat, istirahat terlalu lama serta pada saat jam kerja masih ada pegawai yang tidak ada di tempat dengan alasan yang tidak jelas, kurang efektifnya pencapaian hasil kerja dan waktu penyelesaian kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Gejala-gejala di atas merupakan masalah dalam organisasi karena kurangnya sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai. Sikap disiplin yang tinggi sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu sangat diharapkan bahwa setiap pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya sehingga produktivitas kerjanya pun dapat meningkat. Fakta lainnya karyawan Aulia *Hospital* belum memiliki keunggulan kompetitif sehingga belum dapat memenangkan persaingan diantara rumah sakit yang ada di Pekanbaru.

Oleh karena itu, perlu adanya penerapan diferensiasi baik dalam meliputi keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap saling toleransi dan saling menghargai baik atasan dan bawahan serta menjunjung tinggi nilai kekeluargaan yang telah dibina di dalam Rumah Sakit *Aulia Hospital*.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul: **"Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja dengan Budaya organisasi sebagai variabel intervening pada *Aulia Hospital* Pekanbaru"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada *Aulia Hospital* pekanbaru:

1. Atasan masih belum sepenuhnya memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga masih sering terjadinya resiko pekerjaan.
2. Belum optimalnya lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan belum meningkat
3. Masih belum optimalnya kebanggaan dalam dinas dan kepercayaan penuh yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif

4. *Aulia Hospital* belum memiliki daya tarik secara komersil sehingga belum banyak menyerapkan konsumen dibandingkan rumah sakit lain yang ada di Kota Pekanbaru.
5. Masih ditemukan gejala-gejala, seperti masih ada karyawan pulang lebih cepat, istirahat terlalu lama serta pada saat jam kerja sehingga penyelesaian kerja tertunda.
6. Aturan – aturan kerja yang ditetapkan belum seimbang, sehingga menurunnya semangat kerja yang berdampak pada produktivitas
7. Masih kurangnya disiplin yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya
8. Adanya perbedaan motivasi kerja yang satu dengan yang lain sehingga terjadi perbedaan output untuk meningkatkan produktivitas
9. Budaya Organisasi dari segi ketanggapan dinilai kurang sigap melayani pasien dan terdapat petugas kesehatan yang membeda-bedakan pasien.
10. Antara karyawan yang satu dengan yang lainnya ada perbedaan latar belakang pendidikan sehingga terjadi perbedaan mutu kerja

1.3 Batasan Masalah

Agar terarahnya penelitian ini, berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti membatasi penelitian ini dengan menetapkan objek penelitian pada *Aulia Hospital Pekanbaru*. Sebagai variabel independent atau variabel bebasnya adalah Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), sebagai variabel

dependenya atau variabel terikatnya adalah Produktifitas Kerja (Y), dan sebagai variabel interveningnya adalah Budaya Organisasi (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasi pada Aulia Hospital Pekanbaru ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi pada Aulia Hospital Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Aulia Hospital Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Aulia Hospital Pekanbaru?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Aulia Hospital Pekanbaru?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada Aulia Hospital Pekanbaru?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada Aulia Hospital Pekanbaru?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan Rumusan masalah penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa dan menguji adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasi pada Aulia Hospital Pekanbaru.
2. Untuk menganalisa dan menguji adanya pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi pada Aulia Hospital Pekanbaru.
3. Untuk menganalisa dan menguji adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pada Aulia Hospital Pekanbaru.
4. Untuk menganalisa dan menguji adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Aulia Hospital Pekanbaru.
5. Untuk menganalisa dan menguji adanya pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja pada Aulia Hospital Pekanbaru.
6. Untuk menganalisa dan menguji adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada Aulia Hospital Pekanbaru.
7. Untuk menganalisa dan menguji adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada Aulia Hospital Pekanbaru.

1.6 Manfaat Penelitian

- Bagi peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan pegawai tentang kompensasi dan lingkungan kerja. Sehubungan dengan kinerja karyawan agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja

- Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kepuasan kerja sebagai pengaruhnya dan juga memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja yang di terima oleh karyawan.

- Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjut nya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam menyusun skripsi,khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadikan dasar untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.