

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masa depan organisasi sangat bergantung pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terencana dengan baik dan berkelanjutan. Organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru agar dapat mempertahankan setiap pegawai/pekerja pada kemampuan mengelola serta mengembangkan potensi diri mereka sehingga bisa memberikan sumbangsih secara maksimal pada organisasi. Organisasi yang tumbuh dan berkembang akan fokus pada sumber daya manusia untuk tampil maksimal, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan sosial yang sedang berlangsung. Dengan demikian, sangat penting bagi organisasi untuk ada sebagai sarana di mana orang dapat berkumpul, berkomunikasi dan bekerja sama. Sehingga, tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan baik itu kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari para pelaku organisasi (D Goma Siti, J Rare Joyces, 2022.)

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi haruslah dikelola dengan efektif dan efisien. Pengelolaan yang baik dan benar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi dapat ditemukan di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Adapun arti Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bekerja lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi (Kusumaningrum et al., 2022) Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. (Sangkaen & Asaloei, 2019)

Rumah sakit adalah sebuah layanan kesehatan yang memberikan jasa kesehatan baik pelayanan rawat inap, rawat jalan serta layanan kegawat daruratan, kewajiban setiap Rumah Sakit diatur melalui Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes RI Nomor 4 Th. 2018).

Untuk menjalankan tugas serta kewajibannya, layanan kesehatan harus mempunyai SDM yang memiliki kompetensi cukup baik di bidangnya serta mampu mengoperasikan segala kegiatan di dalamnya, ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat atau pasien maupun pemberkasan pasien. Dikarenakan hal tersebut diperlukan pengendalian terhadap SDM dalam pengelolaan institusi kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan, dan sebuah Rumah Sakit harus memiliki SDM yang berkualitas (Ade et al., 2014).

Rumah Sakit Islam Banjarnegara adalah sebuah organisasi pelayanan kesehatan di wilayah Kabupaten Banjarnegara dan berkewajiban memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Banjarnegara. (SK Disnaker PMTSP Nomor : 503/02 tahun 2022 tentang pemberian izin Operasional Rumah Sakit Tipe C.)

Pada saat melakukan pelayanan kepada masyarakat, semua bagian di rumah sakit saling berintegrasi satu sama lain atau saling berhubungan dan bekerja sama, untuk memberikan layanan terbaik dan memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar, untuk memberikan pelayanan terbaik pegawai rumah sakit harus mempunya keahlian di bidangnya masing-masing, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 30 Peraturan Menteri Kesehatan No. 30 Tahun 2019 Perihal pengklasifikasi dan izin rumah sakit.

Kinerja adalah fungsi kapasitas untuk melakukan sesuatu pekerjaan, kesempatan untuk melakukan suatu pekerjaan dan kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. (Kusumaningrum et al., 2022)

Meningkatkan kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan mereka sesuai waktu yang telah ditentukan. Ketika setiap karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka sehingga bisnis atau organisasi dapat mencapai tujuannya. (Asmawati et al., 2022)

Karyawan merupakan tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan untuk mendapatkan upah. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan, sikap karyawan dan dapat tidaknya karyawan diandalkan dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif. (Sunarsih, 2022)

Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Islam Banjarnegara dikatakan menurun dilihat dari hasil perbandingan Penilaian dari tahun 2019 ke tahun 2020 hasil nilainya cenderung menurun dan tidak meningkat secara signifikan, berikut adalah data Penilaian Kinerja karyawan pada tahun 2019 dan 2020.

Tabel 1.1
Penilaian Hasil Kerja Karyawan

Kriteria	2019	2020
Sangat Baik	25%	5%
Baik	60%	55%
Cukup	15%	40%
Kurang	0	0

Buruk	0	0
-------	---	---

Sumber : Bagian kepegawaian RSI Banjarnegara tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan dengan kriteria penilaian cukup mengalami kenaikan menjadi 40 persen di tahun 2020, membuat pihak Rumah Sakit Islam merasa harus berubah karena ditahun 2019 hanya 15 persen.

Kinerja seseorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja. (Nuraini, 2022).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. (Nuraini, 2022). Budaya organisasi perlu pengenalan, penciptaan dan pengembangan, sehingga berdampak baik dalam membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai. (D Goma Siti, J Rares, 2022)

Beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian dari Semet et al Joyce.(2022), Sapitri & Pancasasti (2022), Kusumaningrum et al (2022), Nuraini (2022), Afrita & Handayani (2022), Ariasa Artha et al.(2022), Nurhasanah et al. (2022) akan tetapi ada hasil penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian

dari Purnomo, (2022), Gozali & Denni, (2022), Tutu et al., (2022), Sasongko et al., (2021) dan budaya organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan penelitian dari (Putu Rosa Ekayant et al., 2022).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, motivasi adalah sebuah faktor yang dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sedang dihadapi. Karyawan yang merasa dirinya termotivasi akan mampu untuk memenuhi dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai target. Oleh karena itu, dalam sebuah perusahaan motivasi adalah salah satu peran penting untuk membantu pihak-pihak manajemen untuk mencapai kinerja seorang karyawan yang optimal dan unggul. Dan dampak dari karyawan perusahaan yang termotivasi yaitu dapat memunculkan dorongan yang kuat yang dimana dorongan ini berasal dari dalam dirinya sendiri yang kemudian akan memilih dan memfokuskan diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan dengan perasaan nyaman, senang, sukarela dan tidak terpaksa. (Millenia, 2022)

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sunarsih (2021a), Siti Rahayu (2022), Yuniraya & Hendrawan (2022), Candra & Dewi (2022), Darmayanti et al. (2022), I Kadek Pandu Adi Santika & I Wayan Sujana (2022), Ayu et. Al. (2019), Asmawati et al. (2022), Millenia (2022), Yasir & Sujoko (2022), Putu et al. (2022), Siskayanti & Sanica (2022) akan tetapi ada hasil penelitian yang berbeda yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian dari Purwanto et al. (2022), Wira Arnanda et al. (2022), Kurnianto & Kharisudin (2022), Bagaskara & Rahardja (2022) dan motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan penelitian dari (Nadapdap et al., 2022)

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, Kompensasi adalah bentuk balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Sangkaen & Asaloei, 2019)

Beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian dari Darmayanti1 et al. (2022), Fahaini & Syarif (2022), Anak Agung Oka Putra Belawa & Ni Nyoman Suryani (2022), Fahraini & Syarif (2022), akan tetapi ada hasil penelitian yang berbeda yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian dari Marlius & Pebrina (2022), Sihombing et al. (2022), Fabiana Meijon Fadul, (2019) dan kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, penelitian dari Bimrew Sendekie Belay (2022).

Faktor ke empat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati, dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif, bekerja sesuai aturan yang berlaku, dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. (Risma & Arwiah, 2022)

Faktor kedisiplinan memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana pegawai yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat pada perintah atasan, serta bekerja dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (Shihab et al., 2022).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian dari Dahlan & Rauf (2022), Wanta et al.(2022), Dewangga & Rahardja (2022), Basuki & Sari (2018), Mamesah et al. (2016), Fahraini Syarif (2022), Cookies et al. (2021) akan tetapi ada hasil penelitian yang berbeda yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan diantaranya penelitian dari Sari et al. (2022), Permana & Pracoyo (2022), Yunita Maria Ulfa (2022) dan disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, penelitian dari Muna & Isnowati (2022).

Faktor yang kelima adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik membuat pegawai semakin loyal kepada perusahaan. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan dan penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. (Tanjung et al., 2022)

Kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang atas apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan setelah mereka melakukan pekerjaan. kekurangan atau selisih antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan maka orang tersebut tidak akan merasa puas begitu pula sebaliknya, jika tidak ada selisih antara apa yang diharapkan dan apa yang didapatkan maka orang tersebut akan merasa puas. (Tanjung et al., 2022)

Beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian dari (Bagaskara & Rahardja, 2022), (Firmasnyah Derry, 2017), (Asir et al., 2022), (I Kadek Dicky Pranayudha, 2022), akan tetapi hasil penelitian dari

(Yunita Maria Ulfa, 2022), (Fauzan, 2022), (Ilyas, 2020), (Ramadanti & Ahman, 2022), (Triastuti et al., 2022), menunjukkan hasil berbeda yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Yunita Maria Ulfa (2022), dengan menggunakan objek penelitian dan sasaran penelitian yang difokuskan pada karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara, yang mana merupakan karyawan yang bekerja dalam institusi pelayanan kesehatan swasta, sehingga seorang karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini menambahkan 2 variabel independen baru yaitu variabel budaya organisasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh afnita dan handayani , (2022) , dan Ariasha Artha et.al., (2022) serta variabel kompensasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Sari, (2018) dan Darmayanti et. al. , (2022), karena hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Alasan dipilihnya variabel budaya organisasi , motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah karena faktor ini sering menjadi permasalahan yang sering terjadi dilapangan yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, maka perlu untuk dicarikan solusi guna semakin meningkatnya kinerja pegawai secara berkelanjutan dimasa yang akan datang, dengan harapan semakin banyaknya pegawai yang memiliki kinerja tinggi sudah barang tentu meningkatkan produktifitas secara keseluruhan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengambil judul “ Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka perlu dirumuskan terlebih dahulu masalah yang ada untuk menghindari kesalahan penafsirannya itu:

- a) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
- b) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
- c) Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
- d) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
- e) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini membatasi permasalahan agar nantinya tidak menyimpang dan terlalu luas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, pelatihan, disiplin kerja, dan lain-lain. Namun dalam hal ini penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada 4 (empat) faktor saja yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Penelitian ini juga membatasi faktor Kepuasan kerja sebagai variable mediator . Disamping itu penelitian ini juga membatasi objek penelitian hanya pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

1.4 Tujuan dan manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

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

- a) Untuk menganalisa pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b) Untuk menganalisa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .
- c) Untuk menganalisa pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan .
- d) Untuk menganalisa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .
- e) Untuk menganalisa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .

1.4.2 Manfaat Penelitian

1.4.2.1 Bagi Rumah Sakit Islam Banjarnegara

- a) Sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarnegara.
- b) Dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarnegara.
- c) Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

1.4.2.1 Bagi Peneliti

- a) Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar magister ekonomi pada program Studi Magister Manajemen.
- b) Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah yang berupa teori-teori ke dalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat dipergunakan pada kondisi yang sesungguhnya.
- c) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi , disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2.2 Bagi lembaga Universitas Muhammadiyah Purwokerto

- a) Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja di mediasi oleh kepuasan kerja
- b) Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu di jurusan manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya. atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya agar mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian.

