

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pemimpin organisasi tampaknya perlu menghubungkan praktik manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung praktik inovasi dan fleksibilitas.

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia diakui sebagai salah satu faktor terpenting yang berperan penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas, dan membangun kepercayaan sosial. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai aset berharga dalam suatu organisasi mencerminkan penekanan yang lebih besar pada sumber daya tidak berwujud dari pada pada sumber daya berwujud.

Seperti (Becker, 1964) menunjukkan, investasi dalam sumber daya manusia ditujukan untuk mencapai manfaat organisasi dalam jangka pendek atau panjang. Keterampilan dan kemampuan karyawan memotivasi kami untuk terus belajar menciptakan lingkungan bisnis yang hebat. Modal manusia sangat dimanfaatkan sebagai kekuatan pendorong untuk sumber daya lain dan menempati posisi strategis untuk membantu memberikan kinerja bisnis dengan keunggulan kompetitif (Wright: 2005).

Paulus dan Anantharaman (2003) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia berhubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, seluruh organisasi didorong untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya dengan memberikan kontribusi terbaiknya, seperti melalui pelatihan dan program pengembangan. Hal ini juga berkaitan dengan produktivitas suatu organisasi dan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya (Guritno dan Waridin, 2005:63).

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan dinamis, percepatan dengan efek positif yang diharapkan. Salah satu aspek pengembangan keterampilan adalah menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja adalah faktor eksternal fisik dan non fisik dalam suatu organisasi. Pemahaman tertentu tentang lingkungan kerja dijelaskan oleh banyak ahli. Dengan kata lain, lingkungan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja organisasi. Faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi mempengaruhi desain lingkungan kerja yang berkaitan dengan keterampilan manusia dan kinerja kerja. Secara genetik, setiap individu memiliki kemampuan untuk menyesuaikan pola perilaku tertentu dengan lingkungan dalam rangka menghadapi masalah lingkungan.

Namun, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pekerjaan mengarah pada kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap pekerjaan karyawan. Semua perusahaan harus mengupayakan lingkungan kerja yang berdampak positif terhadap pekerjaan karyawannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan.

Motivasi sebagaimana diulas oleh Semadamaryanti (2010:188), motivasi berkaitan erat dengan motivasi sebagai penambah kinerja, karena kepemimpinan transformasional semakin meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menjadi sulit bagi para pemimpin untuk menentukan apakah kebijakan ini memiliki potensi untuk mendorong atau meningkatkan produktivitas, atau mereka dapat menyebabkan stress ditempat kerja dan menyebabkan penurunan motivasi pribadi dan bahkan mengurangi loyalitas karyawan. Fayol dan Terry (Hadian, 2014)

Motivasi serta kemauan dan semangat kerja para bawahan didasarkan pada hati nurani dan loyalitas, bukan pada paksaan salah satu pihak. Implementasi atau sosialisasi kebijakan untuk mengubah budaya organisasi harus ditinjau untuk melakukan penyesuaian untuk diterapkan pada karyawan yang bekerja di perusahaan.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi” Sharplin (Hadian, 2014;520). Dalam budaya organisasi sendiri menitik beratkan pada asumsi-asumsi dan nilai-nilai yang disadari atau tidak mampu mengikat kepaduan suatu organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menentukan pola perilaku para anggota di dalamnya.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang diungkapkan oleh setiap karyawan dalam bentuk prestasi kerja yang diciptakan sesuai dengan peran di perusahaan (Rivai, 2004:309). Bagi setiap orang yang bekerja atau dalam kelompok kerja selalu diharapkan kualitas dan kuantitas kegiatan yang baik. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri harus didukung dengan penetapan tujuan dan dimulai dengan rencana kerja yang masuk akal. Tujuan penetapan tujuan kinerja adalah untuk menetapkan tujuan yang berguna tidak hanya sebagai pedoman pencapaian tujuan, tetapi juga dapat menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan mengelola tujuan. Kondisi kinerja pada periode tersebut (Setiyawan dan Waridin, 2006: 184).

Penelitian ini dilatar belakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan :

1. Sipatu, Lindanur. "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu." *Katalogis* 1.1 (2013).
2. Saputri, Laras Tri, Achmad Fudholi, and Sumarni Sumarni. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal manajemen dan pelayanan farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)* 4.1 (2014): 63-68.

3. Diyanti, Renny, and Aglis Andhita Hatmawan. "Pengaruh reward, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban." SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. Vol. 3. 2021.

4. Parmin, Parmin. "Analisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kebumen." Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi 10.2 (2011): 1-16.

Terkadang pada umumnya kinerja karyawan didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang pasti kinerja akan mengalami penurunan hal ini bisa saja terjadi yang disebabkan oleh beberapa faktor. Pada RSUD Pasar minggu sendiri terjadinya beberapa penurunan kinerja karyawan yang bisa dilihat dari data kinerja karyawan dimana terdapat beberapa aspek penilaian yang dimana hasilnya masih belum sesuai target, hal ini akan membuat suatu penurunan kinerja dalam memberikan suatu experience terhadap pelanggan sebagai persiapan perusahaan baik secara infrastruktur maupun sdm, bagaimanapun juga perusahaan harus memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya, data kinerja indikator sendiri berfungsi sebagai alat ukur perusahaan untuk mengukur kinerja karyawannya.

Berikut peneliti tampilkan tabel Data Kinerja RSUD Pasar Minggu sebagai acuan untuk melihat mengenai penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan RSUD Pasar Minggu

NO.	PENILAIAN	Target (%)	TAHUN PENILAIAN		
			2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1	Pelayanan Medis	100	82,7	84,6	81,2
2	Pelayanan Keperawatan	100	82,6	83,4	81,6
3	Penunjang Medis	100	84,1	83,5	82,3
4	Sumber Daya Manusia	100	85	85,5	83,2

5	Keuangan dan Perencanaan	100	82,5	85,2	82
6	Umum dan Pemasaran	100	83,1	84,8	81,9
	Nilai Rata-Rata	100	83,3	84,5	82

Sumber : RSUD Pasar Minggu Tahun 2021

Tabel 1.2

Standar Nilai Kinerja Pegawai

No.	Nilai	Kualitatif
1.	91 – 100	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	50 – ke bawah	Sangat Kurang

Sumber : Penilaian Kinerja Tahunan Pegawai Kontrak NON PNS

Berdasarkan table 1.1 diatas data yang diperoleh dari RSUD Pasar Minggu menunjukan bahwa tingkat nilai kinerja karyawan pada tahun 2019 sebesar 83,3, tahun 2020 sebesar 84,5, dan tahun 2021 sebesar 82. Dari data tersebut nilai kinerja karyawan dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan. Maka dari itu memperlihatkan bahwa kinerja pada RSUD Pasar Minggu belum dikatakan sempurna, maka pihak perusahaan terlebih pimpinan harus memiliki pengetahuan, meningkatkan komitmen, meningkatkan keterampilan pada setiap karyawan, meningkatkan motivasi, siap dalam mengatasi masalah serta melakukan perubahan agar terciptanya dan rasa tanggung jawab kepada perusahaan RSUD Pasar Minggu.

Berdasarkan pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi pada karyawan secara seorangan dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan dan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menentukan objek penelitian pada karyawan RSUD Pasar minggu, alasan peneliti mengambil dan memilih objek penelitian ini dikarenakan variabel yang diambil adanya pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Kaitannya dalam uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian lebih mendalam terhadap “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja kerja karyawan di RSUD Pasar Minggu.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai ini:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Pasar Minggu?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Pasar Minggu?
3. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Pasar Minggu?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Pasar minggu
- b. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan RSUD Pasar minggu
- c. Untuk menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Pasar minggu

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan kegunaan penelitian yang hendak dicapai, semoga kegunaan penelitian ini berguna sebagai berikut :

a. Kegunaan Akademis

1. Pembaca Penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi untuk menambah ilmu tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Peneliti lebih lanjut Penelitian ini merupakan bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja di RSUD Pasar Minggu.
3. Peneliti Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

b. Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa informasi mengenai pentingnya kinerja karyawan RSUD Pasar Minggu
2. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi perusahaan mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya tentang kepemimpinan dan motivasi pada RSUD Pasar minggu.

