

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman sekarang ini, semua organisasi seakan dituntut untuk bisa mengikuti arus perkembangan tersebut jika ingin terus bisa eksis. Baik bagi organisasi yang bergerak di bidang bisnis maupun pelayanan jasa, organisasi dituntut terus kreatif dan inovatif sehingga mampu menyesuaikan dengan keinginan masyarakat. Tentunya di dalam organisasi yang kreatif terdapat juga sumber daya manusia yang kreatif agar mampu terus memberikan ide-ide terbaik kepada organisasi. Oleh karena itulah manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan sebaik mungkin oleh organisasi agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang kreatif bagi organisasi. Agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang efektif bagi organisasi, maka organisasi juga harus mampu mengerti hal-hal apa yang membuat sumber daya manusia yang ada di organisasi merasa nyaman, dan puas dalam bekerja serta hal-hal apa yang bisa mengganggu mereka dalam bekerja ataupun yang membuat mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja. Karena hal-hal seperti itu yang nantinya akan memengaruhi kinerja mereka untuk organisasi.

Kinerja merupakan komponen penting yang ada dalam sebuah organisasi karena akan berkaitan dengan tercapainya target organisasi atau tidak. Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan evaluasi dari hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dan diukur sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Bernadin dan Russel (2000) menyatakan kalau kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh

fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang telah dilakukan oleh pekerja baik yang sudah dilakukan maupun belum dan diukur sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam satu periode tertentu.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai sebuah kondisi atau keadaan suatu tempat kerja yang berhubungan bagaimana tempat kerja tersebut, yang nantinya akan mempengaruhi psikologis dari pekerja itu sendiri karena perubahan suasana di luar tempat kerja dengan tempat bekerja. Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, pernyataan di atas sesuai dengan penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan oleh Lankeshwara (2016), Samson, *et al* (2015), Hasbay & Altindag (2018), Jayaweera (2015), Al-Qomari & Okasheh (2017). Hasil dari penelitian-penelitian tersebut mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selain mempunyai pengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja juga mampu memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan di suatu perusahaan. Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja adalah sifat umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerja yang mempunyai kepuasan tinggi terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu. Dengan adanya kepuasan kerja dari karyawan terhadap pekerjaannya maka akan menimbulkan kinerja yang bagus pula terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja merupakan sebuah persepsi bagaimana seorang pekerja tersebut mengenai seberapa baik dia bisa melakukan pekerjaan tersebut. Dengan demikian para pekerja akan melakukan pekerjaan dengan maksimal karena mereka menganggap bahwa pekerjaan

memberikan hal-hal yang dinilai penting bagi karyawan dan akan menumbuhkan kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Penjelasan tersebut sesuai dengan penelitian oleh Raziq, Maulabakhsh (2015), Agbozo, *et al* (2017), Jain, Kaur (2014), Muhammad, *et al* (2015), Pandey, Asthana (2017) yang di mana mempunyai hasil yang sama kalau lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja mereka.

Kinerja juga tergantung dari budaya organisasi yang ada di dalam organisasi apakah dapat diterima dengan baik oleh karyawan atau tidak. Menurut Robbins (1999) menyatakan semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Apabila seorang karyawan mampu menerima budaya yang ada di suatu organisasi tempat dia bekerja maka akan membuat kinerja karyawan lebih maksimal. Dalam hubungannya dengan kinerja, beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Yesil, Kaya (2013), Stephen, Stephen (2016), Gunaraja (2014), Cindy Indriyanti Permata Salihu (2014), Soepardjo & Nugrohoseno (2013) 4 dari 5 jurnal diatas dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja namun pada penelitian Yesil, Kaya (2013) mereka menyimpulkan hasil bahwa dimensi budaya organisaisi tidak berpengaruh pada kinerja keuangan suatu perusahaan.

Selain hubungannya dengan kinerja, budaya organisasi juga merupakan salah satu hal yang bisa memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hodge, Anthony dan Gales (1996) budaya organisasi adalah system dari *shareed values*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Dengan begitu dituntut adanya keselarasan antara norma yang berlaku di perusahaan dengan kepribadian dari

karyawan agar terciptanya lingkungan yang kondusif yang nantinya akan memunculkan hal-hal positif seperti kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Sedangkan menurut Stephen P Robbins (2002) mengatakan bahwa budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan orang-orang itu dengan orang lain, artinya budaya atau norma-norma yang ada di suatu perusahaan harus bisa ditaati dengan sebaik-baiknya oleh semua karyawan demi terciptanya kinerja yang optimal. Dengan adanya dua penjelasan di atas maka sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hosseinkhanzadeh, *et al* (2018), Rawashdeh, *et al* (2015), Al-Sada, *et al* (2016), Sharma (2017), Belias *et al* (2015), Salman Habib, *et al* (2014) di mana hasil penelitian di atas mengatakan kalau budaya organisasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.

Kinerja juga bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Menurut Gomes (1999) mengatakan bahwa kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam perusahaan. Selain itu, menurut Hasibuan (2002) kinerja merupakan sebuah pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Dengan penjelasan di atas maka sesuai dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Siengthai, Pila-Ngarm (2016), Sani & Achmad (2013), Ariotedjo (2014), Fadlallah (2015), Ocler (2015), Wening & Choerudin (2015) di mana hasil penelitian tersebut memiliki keselarasan dengan penjelasan di atas bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Atas dasar pernyataan-pernyataan di atas menjadikan penulis ingin melakukan penelitian apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit karima utama. Adapun judul proposal penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi**

terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karima Utama Surakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijabarkan di atas, dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lewat kepuasan kerja?
7. Apakah ada pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan lewat kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian, dapat ditentukan tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis keterkaitan hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis keterkaitan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

5. Untuk menganalisis keterkaitan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis keterkaitan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Penelitian yang dilakukan penulis bisa membantu organisasi dalam menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Dengan penelitian ini, dapat diketahui faktor-faktor pendorong dan penghambat kinerja karyawan di perusahaan, terutama pengaruh dari lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi peneliti, agar dapat dijadikan sebagai bahan teori yang telah dikaji. Selain itu juga agar bermanfaat bagi penulis guna meningkatkan kemampuan melakukan penelitian dan mendapatkan ilmu serta pembelajaran baru selama proses penelitian.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, dan juga sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah mirip dengan judul penelitian ini.

