BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor yang diperlukan adalah tersedianya sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Padahal, sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai subyek pelaksanaan kegiatan operasional dan kebijakan suatu organisasi, instansi, perusahaan, dan lain-lain. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan dan berfungsi sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kegiatan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mendukung dan berkontribusi terhadap kegiatan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin berkembangnya dunia bisnis pasti akan menghasilkan peningkatan sumber daya manusia, terutama dalam hal efisiensi. Selain itu, kinerja luar biasa seorang karyawan menentukan arah keberhasilan perusahaan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia mempunyai dampak yang sangat penting dalam pengelolaan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain mengelola kinerja karyawan, pengelolaan sumber daya manusia juga meningkatkan kinerja setiap karyawan di perusahaan. Keberadaan suatu organisasi atau perusahaan terjamin melalui campur tangan potensi dan hasil yang mendukungnya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten tinggi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, kemauan, daya, kompetensi, intuisi, dorongan dan kerja (Hamali, 2016).

Selain faktor manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut (Hessel Nogi, 2005), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dapat dipelajari, diterapkan dan terus dikembangkan. Secara umum budaya organisasi diartikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok-kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah adaptasi terhadap faktor eksternal dan integrasi faktor internal dan yang telah dibuktikan validitasnya. Mereka kemudian diajari organisasi anggota baru sebagai cara untuk

memahami, memikirkan dan merasakan dengan benar masalah yang muncul. Hal ini sangat berharga dan oleh karena itu layak untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan permasalahan ini. Begitu muncul budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka sering juga terjadi fluktuasi kinerja para pegawai suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam laporan Badan Pusat Statistik (BPS) di Hasil Analisis Mobilitas Tenaga Kerja oleh Sakernas 2002, sebanyak 43,4% dari angkatan kerja terutama angkatan kerja muda berusia 15-24 tahun melakukan pindah kerja karena alasan internal, alasan internal itu salah satunya berupa ketidakcocokan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi. Namun, BPS juga menyebut perpindahal pekerjaan lebih sering terjadi pada kelompok usia 25-34 tahun. BPS menilai, tenaga kerja telah memahami lingkungan kerja atau budaya organisasi, tetapi masih memiliki peluang untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih menjanjikan. (Sumber: Badan Pusat Statistik 2022). Adapun survey yang dilakukan oleh Flexjob pada tahun 2022 pada bulan Februari sampai Maret menuliskan bahwa alasan utama kenapa karyawan melakukan *resign* adalah budaya organisasi yang toxic. Dalam surveynya tersebut, Flexjob mengidentifikasi alasan utama Budaya Organisasi yang toxic sebesar 62%. (Sumber: Flexjob Survey, 2022)

Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, antara lain motivasi karyawan dan disiplin kerja. Oleh karena itu diperlukan faktor-faktor yang dapat memicu motivasi setiap individu karyawan suatu perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Kegiatan khusus perusahaan dapat menjadi insentif atau motivasi bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain faktor-faktor tersebut, masih banyak faktor lain yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh tinggal di luar kantor, kelelahan, shift dan jam kerja yang berlebihan, serta upah yang rendah dan tidak dibayar. sejalan dengan apa yang kita lakukan, lingkungan kerja dan tentunya masih banyak faktor lainnya.

Oleh karena itu, menyikapi menurunnya produktivitas pegawai suatu perusahaan harus dibarengi dengan upaya peningkatan produktivitas melalui pendekatan pegawai yang berbasis pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia dapat dikatakan baik terutama dengan menilai kinerja sumber daya manusia

perusahaan. Kinerja dipahami sebagai peran motivasi dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang harus ditandai dengan ketersediaan dan kompetensi tertentu (Mauli, 2018).

Penurunan kinerja sering dibarengi dengan menurunnya disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawan. Jika seorang karyawan dalam perusahaan tidak memiliki disiplin kerja yang baik tentu akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Faktor yang sering menjadi pemicu menurunnya disiplin kerja adalah ketika manajemen Sumber Daya Manusia yang ada tidak bekerja atau mengelola setiap karyawannya dengan baik. Kurangnya aturan dan sanksi tegas yang diberlakukan pada setiap karyawan, sehingga karyawan cenderung cuek dan menurunnya disiplin kerja.

Melalui penjabaran masalah di atas dapat kita ketahui bahwa jika kinerja yang dimiliki seorang karyawan di perusahaan dapat mengalami penurunan yang tentunya akan berakibat menurunnya juga kualitas kerja yang dihasilkan yang akan berdampak pada kegiatan operasional sebuah perusahaan dan dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat ditangani dengan upaya peningkatan kinerja yang dilakukan dalam perusahaan tersebut. Beberapa upaya peningkatan yang dapat dilakukan adalah dengan membangun budaya organisasi yang baik, meningkatkan atau membangkitkan motivasi setiap individu karyawan dan juga menerapkan disiplin kerja yang nantinya akan membuat setiap karyawan memiliki etos kerja yang tertata. Namun tidak dapat kita pungkiri, peran karyawan dalam upaya peningkatan kinerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan *self esteem* yang dimiliki setiap karyawan. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi sekaligus meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor eksternal yang dilakukan oleh perusahaan dan juga faktor internal dari dalam diri setiap karyawan.

Begitu pula halnya dengan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang yang merupakan perusahaan di bidang jasa dibawah naungan lembaga Koperasi Syariah Khairu Ummah. Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang diresmikan pada tanggal 05 Maret 2016 oleh Bupati Bogor, Ibu Nurhayanti, SH., MH., MM sebagai lembaga kesehatan yang berbadan hukum Dokter Praktek Pribadi (DPP) dengan alamat Jalan Raya Leuwiliang no 106. Namun dalam perkembangan selanjutnya, karena bangunan yang ada dianggap sudah tidak memadai, maka dibangunlah gedung baru yang lebih

representatif yang beralamat di Jalan Raya Leuwiliang no 87. DPP ini dikembangkan menjadi sebuah lembaga kesehatan Klinik Pratama Rawat Inap dengan nama Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah, PKU Muhammadiyah Leuwiliang yang diresmikan langsung oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan Bupati Bogor pada Sabtu, 15 Desember 2018.

Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang memiliki 37 karyawan yang terbagi menjadi tim medis dan tim manajemen. Dalam hasil observasi yang saya lakukan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang, mereka menerapkan salah satu budaya organisasi islamiah dengan mengadakan program “GEMA SUCI” yaitu “Gerakan Membaca Al Quran Subuh dan Maghrib”. Yang dimana setiap karyawan diingatkan untuk tidak lupa membaca Al Quran terutama selepas salat subuh dan maghrib yang kemudian dilaporkan ayat suci yang dibaca pada waktu tersebut pada *Google Form* khusus.

Terdapat beberapa masalah dalam budaya perusahaan tersebut. Dari hasil observasi yang dilakukan melalui pelacakan dokumen hasil dari partisipasi budaya tersebut belum 100%. Yang artinya masih ada beberapa karyawan yang tidak melakukan atau menerapkan budaya yang ada pada Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

Dari adanya beberapa karyawan yang belum berpartisipasi optimal atau bahkan belum berpartisipasi sama sekali, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan belum mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan adalah sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam pertumbuhan sebuah perusahaan sangat diperlukan disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawannya. Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat diraihnya. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk bisa mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Maka dari itu dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting.

Terkadang kurangnya aturan dan sanksi yang tegas yang diterapkan terhadap karyawan yang melanggar kedisiplinan tersebut membuat semakin banyaknya tindakan *indisipliner*. Selain itu ketidaktahuan karyawan mengenai prosedur, aturan, kebijakan

dan budaya organisasi yang berlaku di perusahaan tersebut juga menjadi faktor pemicu tindakan *indiscipliner*. Salah satu upaya yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan pengarahan atau orientasi kepada setiap karyawan. Pimpinan juga perlu menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar berikut konsekuensi dan rasionalnya. Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, sehingga sumber daya manusia memegang fungsi vital dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya.

Untuk itu perusahaan menginginkan setiap karyawannya untuk mencapai kinerja karyawan sesuai dengan target yang diinginkan. Dalam hal ini, kinerja karyawan juga tentu dapat diukur melalui budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan oleh masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan, Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang menerapkan sistem sanksi dalam bentuk denda keterlambatan terhadap karyawan yang datang terlambat diatas 5menit dari jam mulai kerja. Sanksi yang diberikan yaitu pemotongan gaji sesuai dengan banyak atau tidaknya keterlambatan yang dilakukan masing-masing karyawan.

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Presentase(%)
1	Juli	37	5	13%
2	Agustus	37	7	18%
3	September	37	4	10%
4	Oktober	37	8	21%
5	November	37	5	13%
6	Desember	37	6	16%

Sumber: Data diolah dari Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang, 2024

Dapat kita lihat dari tabel diatas, bahwa presentase keterlambatan karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang masih belum stabil dan masih adanya karyawan yang terlambat di setiap bulannya. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap operasional kerja perusahaan ini sendiri.

Berdasarkan data dari tabel 1.2 diatas, peneliti ingin mengetahui apakah karyawan puas dengan adanya sistem yang diterapkan oleh perusahaan dalam hal budaya organisasi, motivasi dan kedisiplinan yang ada di dalam perusahaan dan apakah hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Leuwiliang.”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya budaya yang baik dalam berkomunikasi sesama karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang
2. Ketidakstabilan hasil *output* yang diberikan oleh karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat.
4. Kurangnya tingkat partisipasi karyawan terhadap budaya organisasi yang diadakan/diterapkan oleh manajemen Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.
5. Masih ditemukan beberapa komplain yang diberikan oleh pasien terkait pelayanan yang ada di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.
6. Kurangnya apresiasi yang diberikan pimpinan kepada Klinik karyawan Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.
7. Terjadinya Turn Over karyawan selama 6 bulan terakhir.

1.3 Pembatasan Masalah

Setelah melakukan identifikasi masalah yang terjadi di Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang menunjukkan bahwa masalah-masalah yang terjadi cukup serius dan berdampak pada pelayanan. Oleh karena itu, untuk mencegah mengembangkannya penelitian ini maka penulis membatasi masalah agar dapat terperinci dan jelas. Harapan penulis dengan adanya pembatasan masalah maka penelitian yang dilakukan akan terarah. Maka dari itu, penulis membatasi penelitian ini hanya pada budaya organisasi, kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka didefinisikan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang?
2. Apakah secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang ?
3. Apakah secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang ?
4. Apakah secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan dari budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dari motivasi terhadap

kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang .

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menggali ilmu yang lebih luas terkait budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta

2. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan dikemudian hari

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perbaikan perusahaan kedepannya

1.6 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut mengenai laporan penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tentang manajemen strategi, pengertian strategi, manfaat strategi pengertian mutu, dan hal-hal dalam analisis strategi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan daerah dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang lebih lengkap.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Penutup yang berisikan simpulan dan saran-saran

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.