

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada saat ini perusahaan atau organisasi kerja dituntut untuk memiliki suatu sistem manajemen yang baik, yang mana diharapkan dapat meningkatkan efektifitas perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, salah satu organisasi kerja yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat adalah industri rumah sakit. Rumah sakit merupakan fasilitas yang berfungsi untuk mendukung penyelenggaraan kesehatan bagi masyarakat yang diharapkan dapat memenuhi semua kebutuhan masyarakat dalam pelayanan kesehatan. Rumah sakit secara tidak langsung menjadi organisasi rujukan bagi masyarakat dalam upaya mendapatkan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Rumah sakit harus dapat memberikan pengobatan, perawatan yang baik, mengusahakan kesembuhan pasien dan dapat membimbing masyarakat untuk menerapkan pola hidup sehat.

Salah satu factor penting yang sangat dibutuhkan oleh rumah sakit adalah sumber daya manusia (SDM), dimana keberadaan sumber daya manusia merupakan suatu modal dan kekayaan yang dapat membantu kelancaran kegiatan pada rumah sakit, sehingga rumah sakit diharapkan selalu memperhatikan, menjaga dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia yang mereka miliki, rumah sakit membutuhkan banyak tenaga medis yang memiliki kinerja yang baik, handal dan berkompeten dalam menyelesaikan

pekerjaan. Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, kinerja seorang karyawan sangat mempengaruhi pencapaian keberhasilan bagi rumah sakit. Menurut Ahmad (2019), kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang karyawan dalam bekerja. Kinerja seorang karyawan akan mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Fitria (2013) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, dalam bentuk kualitatif maupun kuantitatif sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Eliyana et al., (2019) kinerja karyawan adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan berkontribusi pada upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan, rumah sakit harus mengetahui apa saja faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Ahmad (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga Rumah sakit harus mendesain lingkungan kerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, ketersediaan fasilitas yang lengkap akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, menciptakan hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan tentu akan membuat karyawan

nyaman dalam bekerja, dan keadaan lingkungan kerja dengan sirkulasi udara yang bagus akan menjauhkan karyawan dari rasa jenuh pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang memberikan pengaruh positif bagi karyawan, akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Rumah sakit harus menyediakan lingkungan kerja yang akan membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal. Apabila seorang karyawan yang tidak merasa nyaman dalam bekerja, maka mereka akan memberikan hasil kerja yang tidak maksimal, sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Seorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja mereka akan jauh lebih memiliki kinerja yang baik. Kepuasan kerja menurut Hamid & Hazriyanto (2019) merupakan sikap terhadap kinerja seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang harus mereka diterima. Kepuasan kerja berhubungan dengan sebuah harapan karyawan terhadap perusahaan, Karyawan yang puas dengan hasil pekerjaan dan lingkungan kerja mereka akan memiliki performa yang baik dan senantiasa menunjukkan sikap positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memberikan sikap negatif dalam bekerja. Suatu perusahaan harus dapat memenuhi setiap kebutuhan para karyawan agar mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Luthans (2006) indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan

lingkungan kerja yang kondusif. Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan maka kinerja seorang karyawan akan buruk, yang diharapkan seorang karyawan seperti peluang promosi yang adil, pendapat yang baik, dan atasan menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Kinerja karyawan di rumah sakit juga dapat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin, dimana kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi karyawan dengan cara memberikan contoh baik kepada karyawan agar dapat mencapai suatu tujuan, seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi karyawan agar dapat produktif dalam bekerja sehingga kinerja karyawan rumah sakit meningkat. Menurut Bass (1985) kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan pemimpin, yang mana suatu konsep mendasari bahwa pemimpin dapat membimbing perusahaan dalam suatu organisasi tanpa mementingkan diri sendiri. Apabila seorang karyawan merasakan pemimpin bisa membawa organisasi dengan baik kearah tujuan yang di tetapkan sehingga karyawan merasa nyaman dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung merupakan salah satu sarana rujukan Kesehatan yang memadai bagi masyarakat Sijunjung. Rumah Sakit terletak di lintas Sumatera KM 110 Tanah Bedantung, Kecamatan Sijunjung, Kabupaten Sijunjung, Provinsi Sumatera Barat. RSUD Sijunjung sudah beroperasi sejak tanggal 30 januari 2012. RSUD Sijunjung merupakan rumah sakit kelas C dengan kapasitas 101 tempat tidur, fasilitas dan kemampuan pelayanan, empat pelayanan medik spesialis dasar dan empat pelayanan spesialis penunjang

medik. Jumlah tenaga SDM sebanyak 327 orang yang terdiri dari 150 karyawan PNS dan 177 orang karyawan BLUD.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung pada saat saya melakukan penelitian adanya permasalahan pada bidang lingkungan kerja karyawan, yaitu kekurangan sarana dan prasarana pendukung pelayanan kesehatan, seperti gangguan listrik dikarenakan tegangan sering rendah, kurang berfungsi alat pendingin udara diruang rawat, pengolahan limbah yang kurang maksimal, dan belum optimalnya sistem informasi manajemen. Dampak tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yang bekerja. Karyawan rumah sakit merasa kurang nyaman dengan dampak tersebut, sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, kurangnya fasilitas membuat mereka tidak bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan yang negatif akan berpengaruh terhadap kelangsungan rumah sakit.

Pada saat ini peran seorang pemimpin sangat diperlukan, yaitu tipe kepemimpinan transformasional dikarenakan kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang cocok diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di RSUD Sijunjung. Direktur Rumah Sakit diharapkan memiliki sifat kepemimpinan transformasional, pemimpin yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan, pemimpin yang dapat membawa RSUD Sijunjung menjadi pusat pelayanan rujukan Kesehatan dengan mutu kualitas yang baik, pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan serta menginspirasi sehingga karyawan merasa bangga dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, direktur rumah sakit juga harus

memberikan perhatian secara individu kepada karyawan. dalam permasalahan yang terjadi di RSUD Sijunjung direktur Rumah sakit sudah melakukan upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu mencukupi semua fasilitas sarana dan prasarana pendukung pelayanan kesehatan rumah sakit, memenuhi pasokan listrik rumah sakit, melakukan pemeliharaan alat-alat rumah sakit, dan melaksanakan pembangunan Gedung, hal tersebut diharapkan dapat menciptakan kenyamanan karyawan pada saat bekerja, kenyamanan lingkungan akan menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan, sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Sijunjung”, sebelum melakukan penelitian saya sudah melakukan prariset di RSUD Sijunjung, dan saya menemukan permasalahan yang terjadi pada saat ini sesuai dengan napa yang akan saya teliti, yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional. Saya juga sudah melakukan wawancara sederhana dengan salah satu karyawan Rumah Sakit.

Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana and Rachmad Gunawan “*leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*” (Pawirosumarto et al., 2017) , dan penelitian oleh Mercy Rita, Otto Randa, Yohannes Rante, dan Anita Arari “*Moderating effect of organizational*

*citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance*".(Rita et al., 2018).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dibahas diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah peran kepuasan kerja sebagai variable mediasi memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja pada kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
6. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja sebagai variable mediasi terhadap pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat teoritis

Manfaat yang di dapatkan secara teoritis, dimana penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat terhadap kajian teoritis ilmiah manajemen sumber daya manusia untuk penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional.

2. Manfaat praktis

Manfaat secara praktis, dimana hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini dan kontribusi terhadap organisasi dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional.