

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Puskesmas kepanjangan dari pusat kesehatan masyarakat terpadu dan merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran penting dalam sistem kesehatan nasional. Tugas puskesmas salah satunya memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara menyeluruh, bertanggung jawab dan berkewajiban dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat agar visi, misi dan tujuan puskesmas tercapai. Untuk memberikan pelayanan kesehatan secara penuh kepada masyarakat, mendorong semua karyawan yakni tenaga medis dan non medis untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal dan profesional. Dalam organisasi, kinerja karyawan menjadi perhatian khusus. Hal tersebut ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya yang berkompeten dan terus belajar untuk meningkatkan kemampuan dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dibalik keberhasilan organisasi yang baik dan terorganisir, terdapat sumber daya manusia yang baik. Salah satu yang dapat menaikkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berasal dari faktor eksternal dari diri seseorang.

Semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, maka organisasi tersebut memiliki keunggulan bersaing dengan tinggi daripada organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2015) memaparkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai bersama yang diikuti oleh semua karyawan sehingga, menjadi ciri perbedaan antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat membentuk lingkungan kerja di organisasi tersebut dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika budaya organisasi yang dibangun kuat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, budaya organisasi yang dibangun lemah maka kinerja karyawan akan menurun. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk identitas budaya organisasi yang baik dan kompetitif yang membedakan organisasi satu dengan lainnya.

Selain budaya organisasi, faktor lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional berasal dari faktor internal seseorang. Berkembangnya kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang kuat dari dalam diri karyawan, maka kinerja akan berjalan dengan maksimal. Menurut Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan bekerja di organisasi tertentu serta tujuan untuk mempertahankan posisi dalam organisasi tersebut, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk memajukan kepentingan organisasi demi mencapai tujuan. Semakin kuat komitmen

organisasional karyawan semakin tinggi tanggung jawab dalam organisasi. Sebaliknya, semakin lemah komitmen organisasional karyawan semakin rendah tanggung jawab dalam organisasi tersebut.

Profesi yang mendominasi di Indonesia yakni sebagai PNS (Pegawai Negri Sipil) atau biasa di sebut dengan ASN (Aparatur Sipil Negara). Menurut berita dari Media Indonesia pada tanggal 25 Agustus 2017 menyatakan bahwa “Pasalnya, pegawai negri sipil di Indonesia masih memiliki kinerja yang rendah”. Sama hal nya dengan hasil observasi secara langsung oleh peneliti dan kepala TU Puskesmas Margadadi Indramayu, masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi dan belum sadar untuk menerapkan budaya mutu yang telah di buat pada Puskesmas Margadadi Indramayu. Contohnya seperti, karyawan keluar kantor pada jam pelayanan kerja dan terdapat karyawan yang mengobrol dengan karyawan lain ketika sedang melayani pasien. Dari fenomena yang telah disebutkan, bahwa karyawan masih belum menerapkan budaya mutu yang di buat di Puskesmas Margadadi Indramayu.

Melihat dari fenomena yang telah disebutkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* di Puskesmas Margadadi Indramayu.

GAP RISET BUDAYA ORGANISASI, KINERJA KARYAWAN, KOMITMEN ORGANISASI

Tabel 1.1 GAP Riset

| Peneliti (tahun) | Judul | Hasil | GAP Riset |
|-----------------------------|--|---|--|
| Mubarak, Darmanto (2015) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel <i>Intervening</i> (studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kab. Pemalang) | Budaya organisasi positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. | Terdapat ketidaksinkronan antara budaya organisasi, kinerja karyawan dan komitmen organisasi |

| Peneliti (tahun) | Judul | Hasil | GAP Riset |
|-----------------------------|--|---|--|
| Mubarak, Darmanto (2015) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel <i>Intervening</i> (studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kab. Pemalang) | Budaya organisasi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. | Terdapat ketidaksinkronan antara budaya organisasi, kinerja karyawan dan komitmen organisasi |
| Mubarak, Darmanto (2015) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel <i>Intervening</i> (studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kab. Pemalang) | Ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasional. komitmen organisasional memiliki peran mediasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. | |

| Peneliti (tahun) | Judul | Hasil | GAP Riset |
|--------------------------------|---|---|---|
| Jannah (2016) | Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. | Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. | Terdapat ketidaksinkronan antara budaya organisasi, kinerja karyawan dan komitmen organisasi. |
| Putri, Susilo, Prakarsa (2019) | Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel <i>Intervening</i> (studi pada karyawan <i>startup</i> di PT.Qiscus Tekno Indonesia) | Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. | |

| Peneliti (tahun) | Judul | Hasil | GAP Riset |
|--------------------------------|---|--|--|
| Putri, Susilo, Prakarsa (2019) | Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel <i>Intervening</i> (studi pada karyawan <i>startup</i> di PT.Qiscus Tekno Indonesia) | Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional | Terdapat ketidaksinkronan antara budaya organisasi, kinerja karyawan dan komitmen organisasi |
| Budiono (2016) | Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervening</i> pada PT. Kerta Rajasa Raya | Komitmen Organisasional tidak dapat memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. | |

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mubarak dan Darmanto (2015) memaparkan bahwa Budaya Organisasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Mubarak dan Darmanto (2015) memaparkan bahwa Budaya Organisasi positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dan Komitmen Organisasi memiliki peran mediasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Namun menurut pendapat Putri, Susilo, Prakarsa (2019) menunjukkan hasil penelitian yang berbeda, Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut bahwa terdapat gap dari hasil penelitian diatas Menurut Saad dan Awadh (2013) memaparkan bahwa Kinerja Karyawan dapat menaikkan produktivitas karyawan, karena ada efek yang kuat dari Budaya Organisasi. Menurut Jafri dan Lhamo (2013) memaparkan bahwa prestasi karyawan akan meningkat apabila karyawan memiliki komitmen yang kuat dalam diri karyawan. Atas dasar latar belakang masalah yang telah diuraikan dan penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel *Intervening*” untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel *intervening*.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian belakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional ?
2. Apakah Budaya Organisasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Komitmen Organisasional positif dan terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel *intervening* ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional.
2. Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan gambaran dan informasi untuk bahan pertimbangan bagi peneliti yang akan meneliti dengan masalah yang serupa. Serta, dapat menjadi pengembangan dan salah satu referensi dalam bidang sumber daya manusia seperti Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasional.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan gambaran dan informasi terhadap perusahaan terkait ingin menaikkan, mengetahui bagaimana Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasional Karyawan.