

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan berharap untuk mencapai tujuan dari kegiatan organisasinya, terlebih di masa sekarang ini, sumber daya manusia menjadi masalah utama dalam kekuatan lingkungan yang mengembangkan pembangunan manusia dibidang ekonomi. Apalagi dimasa sekarang informasi dan teknologi berkembang begitu sangat cepat dibandingkan sumber daya lainnya, peran sumber daya manusia diberbagai bidang memiliki strategis yang kuat, sehingga peran sumber daya manusa sangat menentukan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja dengan baik sangat diperlukan agar suatu perusahaan dapat menjalankan tugas dan tujuannya dengan baik. Karyawan sebagai salah satu sumber daya bagi perusahaan mempunyai peranan yang penting terhadap kinerja organisasi. Hal ini karena setiap organisasi perusahaan memiliki karakteristik budaya organisasi satu dengan lainnya dalam satu dekade terakhir kinerja karyawan dibeberapa instansi pemerintah.

Puskesmas adalah pusat kesehatan masyarakat atau unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten yang bertanggung jawab

atas penyelenggaraan kesehatan di suatu wilayah tertentu. Sebagai unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan, Puskesmas berperan sebagai penyelenggara dari tugas teknis operasional Dinas Kesehatan Kabupaten dan merupakan unit pelaksana tingkat pertama serta pelayanan utama kesehatan masyarakat di Indonesia. Puskesmas Sungai Bengkal sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan masyarakat yang telah menetapkan sistem hubungan kekeluargaan yang baik, sebagai komitmen organisasi untuk menjaga kesolidaritas antar karyawan sehingga meningkatkan kualitas kinerja. Puskesmas Sungai Bengkal juga merupakan salah satu Puskesmas terakreditasi tingkat nasional. Maka dari itu sangat menarik untuk menjadi obyek penelitian apakah sebagai Puskesmas yang terbaik ditingkat nasional ini adalah penerapan dari budaya kekeluargaan yang terkait dengan meningkatkan kinerja atau faktor lain.

Budaya Organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan selain karyawan, karena Budaya Organisasi dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan kinerja didalam perusahaan Robbins & Judge, (2015). Salah satu bagian Budaya Organisasi yaitu Budaya *Family Relation* yang dimana organisasi memandang anggotanya sebagai suatu keluarga. Budaya ini mendukung kegiatan sosialisasi sehingga karyawan saling mengetahui

satu dengan yang lain secara cepat dan merasa bahwa mereka adalah bagian dari kelompok. Budaya *Family Relation* merupakan dimana tindakan berbagi pendapat, kepercayaan, dan saling menghormati antar karyawan disuatu perusahaan (Thompson, et al, 1999). Setiap organisasi selalu dihadapkan dengan posisi di mana harus dapat mengoptimalkan semua aspek untuk menunjang optimalisasi kinerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut maka organisasi memerlukan sumber daya yaitu tenaga kerja.

Kinerja Karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi Dessler (2015). Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal, Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kinerja karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta Budaya Organisasi.

Selain faktor Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi juga menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Komitmen Organisasi merupakan sikap atau ikatan emosional antara anggota dengan organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Edison, dkk, (2017). Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dapat diukur hanya melalui komponen *Affective Commitment*. Dikarekanan *Affective Commitment* terdapat sifat emosional terhadap individual seseorang dimana seseorang itu menikmati dan senang apa yang ia kerjakan dalam sebuah organisasi Maka dari itu, salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah *Affective Commitment*.

Puskemas merupakan intstusisi yang bertugas dapat mempengaruhi kondisi kesehatan masyarakat. Sumber Daya Manusia yang terampil sangat dibutuhkan agar lebih efektif dan efisien dalam melakukan tugas. Dalam Puskesmas terdapat banyak karyawan yang terbagi beberapa bagian, meskipun terdapat banyak karyawan yang belum tentu dapat menentukan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi dengan baik. Tetapi dilihat dari Budaya Organisasi yang di terapkan di Puskesmas, sebelum bekerja mereka menerapkan apel pagi dan *briefing*. Sebelumnya Budaya Organisasi dalam puskesmas sungai bengkal belum ada dukungan hubungan keluarga, berkembangnya sumber daya manusia di lingkungan Puskesmas Sungai Bengkal

banyak karyawan yang berdatangan dari berbagai asal, semakin berjalannya waktu hingga saat ini setiap karyawan memiliki itikat yang kuat membentuk hubungan harmonis dengan rekan kerjanya, dan terciptalah hubungan keluarga dalam organisasi ini. hal ini berperan dalam mendukung hubungan sebuah kekeluargaan untuk membuat para karyawan memiliki kinerja karyawan dengan baik. Berdasarkan fenomena Budaya Organisasi pada Puskesmas Sungai Bengkal karyawan memiliki karakter berbeda dari organisasi lain, karena di Puskesmas Sungai Bengkal menerapkan persepsi Budaya kerja keluarga yang saling mendukung antar rekan kerjanya. Mungkin berharga untuk memeriksa hubungan antara budaya hubungan keluarga dan Budaya Organisasi karena budaya yang mendukung Kinerja Karyawan dengan cara ramah keluarga. Namun, karakteristik adanya budaya hubungan keluarga Karyawan di Puskesmas Sungai Bengkal tinggi disiplin yang cukup sangat baik, setiap karyawam mampu melakukan tugas bekerja sesuai dengan tanggung jawab tugas masing-masing, karyawan melakukan pekerjaanya dengan sepenuh hati, dan ramah dalam melayani pasiennya. Setiap karyawan dengan suka rela turut serta bekerja sama saling membantu menyelesaikan pekerjaan rekannya. kerja sama antar rekan kerja karyawan di Puskesmas Sungai Bengkal menganggap rekan kerja seperti keluarga besar sendiri, melakukan koordinasi dalam mengatasi masalah serta,

melakukan semua kegiatan sesuai dengan prosedur. Karyawan memiliki emosional terhadap organisasinya, mereka sangat senang menghabiskan karir di Puskesmas Sungai Bengkal. Penerapan Budaya hubungan keluarga sangat meningkatkan Kinerja Karyawannya dengan komitmen yang sangat kuat. Dengan begitu maka akan menghasilkan komitmen kinerja yang baik pada karyawan.

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi, seorang pemimpin harus mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan organisasi dapat memperhatikan kualitas dari kinerja karyawan tersebut. Karena kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam roda kegiatan suatu perusahaan. Maka dikembangkan melalui penelitian ini dengan menggabungkan antara variabel Budaya *Family Relation* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Affective Commitment* di Puskesmas Sungai Bengkal.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini dapat mengambil judul: **“PENGARUH BUDAYA *FAMILY RELATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *AFFECTIVE COMMITMENT*”**

## RESEARCH GAP

**Tabel 1.1**  
**Budaya *Family Relation* – *Affective Comitmmnt***

Penelitian/tahun	Hasil	Research GAP
Rosyidah, dkk / 2016.	Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.	Terdapat perbedaan dari hasil penelitian yang tidak signifikan dan signifikan pada variabel Budaya Organisasi terhadap <i>Affective Comitmmnt</i>
Tumbelaka, dkk / 2016.	Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.	
Fauzi, dkk, / 2016.	Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.	
Usmany, dkk, / 2016.	Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.	
Dewi & Surya / 2017.	Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.	

**Tabel 1.2**  
**Budaya *Family Relation* – Kinerja Karyawan**

<b>Peneliti/Tahun</b>	<b>Hasil</b>	<b>Research GAP</b>
Rosyidah, dkk / 2016.	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat adanya perbedaan hasil yang positif signifikan dan negatif signifikan dalam variabel penelitian Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
Maabuat / 2016.	Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan .	
Salam, dkk / 2017.	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	
Jufnidar / 2018.	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	
Junaidi & Susanti / 2017	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	

**Tabel 1.3**  
***Affective Commitment – Kinerja Karyawan***

Penelitian/tahun	Hasil	Research GAP
Murniasih & Sudarma / 2016	Komitmen Afektif Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat perbedaan dari hasil penelitian yang tidak signifikan dan signifikan pada variabel <i>Affective Commitment</i> terhadap Kinerja Karyawan.
Akbar, dkk, (2017).	Komitmen Afektif dan Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan, namun pada variabel bebas komitmen kontinuitas secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Rosyidah, dkk / 2016.	Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	
Ranty Sapitri, / (2016)	Komitmen Organisasi berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	
Ramli & Yudhistira, / (2018)	Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	

**Tabel 1.4**  
**Budaya *Family Relation* – Kinerja Karyawan – *Affective Commitment***

<b>Penelitian/tahun</b>	<b>Hasil</b>	<b>Research GAP</b>
Fikri, Ratnawati / 2018	Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan, tetapi tidak untuk Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan	Terdapat perbedaan dalam penelitian Fikri, Tarnawati bahwa Komitmen Organisasi tidak memediasi antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.
Mubarak & Darmanto / 2015	Pengaruh positif signifikan dari Komitmen Organisasi memiliki peran Mediasi antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	
Murniasih & Sudarma / 2016	Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen Afektif sebagai variabel intervening	
Susmiati & Sudarma (2015)	Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Komitmen Organisasi.	
Yuyuk Liana / 2020	Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.	

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Budaya *Family Relation* berpengaruh positif signifikan terhadap *Affective Commitment*?
2. Apakah Budaya *Family Relation* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *Affective Commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Budaya *Family Relation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Affective Commitment*?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh Budaya *Family Relation* terhadap *Affective Commitment*.
2. Menganalisis pengaruh Budaya *Family Relation* terhadap Kinerja Karyawan.
3. Menganalisis pengaruh *Affective Commitment* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis pengaruh Budaya *Family Relation* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Affective Commitment*.

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

1. Bagi Teoritis

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang efektif dan efisien dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui *Affective Commitment*.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui Budaya *Family Relation* dan *Affective Commitment* guna mencapai kinerja yang baik.