

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan tenaga atau potensi yang berasal dari manusia maka dijadikan sebagai penggerak utama dalam organisasi perusahaan sumber daya manusia diatur dalam bidang manajemen yang khusus untuk mempelajari peranan manusia dan hubungan manusia terhadap organisasi. Oleh karenanya harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuannya dan keterampilan, serta semangat dalam mencapai tujuan maka dapat dipastikan tersebut. Menurut Mangkunegara Agustinus I gede Muliarsa Gde Bayu Surya parwita Nyoman Suryani (2021: 86) manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja menurut Para ahli yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan Mafitri leonardo Budi H Edward Gagah P.T (2017: 4) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan pengalaman ketulusan dan waktu Bintoro dan daryanto (2017: 109) Kinerja adalah Pekerjaan atau hasil baik kualitas dan kuantitas Pekerja yang dicapai Karyawan dalam periode waktu dalam melakukan Pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun salah satu faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu perlu adanya disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang dapat mendukungnya untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu sebaliknya, jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat karyawan menjadi cepat. Menurut Sedarmayanti Agustinus I Gede Muliarsa Gde Bayu Surya Parwita Nyoman Suryani (2021: 88) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Tidak hanya lingkungan kerja akan tetapi budaya kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Secara garis besar kegiatan yang dilakukan oleh karyawan di organisasi tidak terlepas dengan adanya budaya kerja yang di duga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku yang telah menjadi keseharian serta nilai-nilai yang dilaksanakannya merupakan permulaan dari kesuksesan dalam bekerja dan berorganisasi. Budaya kerja adalah suatu Falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang

dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka akan menghasilkan kinerja karyawan. Menurut Nawawi Risky Nur adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2016: 50) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori diatas budaya kerja, bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sanksi tegas melanggarnya namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku

Tidak hanya lingkungan kerja dan budaya kerja tetapi disiplin juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja seseorang untuk Secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan aturan yang sudah ditetapkan sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. kedisiplinan yang baik akan dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik.

Menurut Sutrisno et al Agustinus I Gede Bayu Surya Parwita Nyoman Suryani (2021: 88) disiplin kerja adalah aspek dari sistem kerja yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas suatu organisasi. Disiplin Kerja juga Peran yang besar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno et al Agustinus I Gede Bayu Parwita Nyoman Suryani (2016) Disiplin Kerja adalah aspek dari sistem kerja yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas suatu organisasi. Salah satu syarat agar disiplin dapat tercapai atau ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah dengan adanya suatu aturan dan Pembagian kerja yang tuntas sampai ke pegawai atau petugas yang paling bawah sekalipun sehingga setiap pegawai atau karyawan akan mengerti dan sadar akan tugasnya, bagaimana cara melakukannya kapan pengerjaannya akan dimulai dan selesai, seperti apa hasilnya dan kepada siapa yang akan mempertanggung-jawabkan hasil pekerjaan tersebut (Wahyudi, 2019: 352)

Rumah Sakit umum daerah dr Soekardjo Tasikmalaya merupakan unit pelayanan kesehatan yang terdepan dan terdekat dengan masyarakat serta mempunyai tanggung jawab yang sangat besar atas kesehatan masyarakat yang ada disekitarnya dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu yang dapat memenuhi kebutuhan pelayanan sesuai dengan standar (*Quality of compermance*) sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi derajat kesehatan dengan kualitas pelayanan prima yang diberikan oleh rumah sakit.

Rumah Sakit Umum (RSU) Tasikmalaya merupakan rumah sakit kelas B Non pendidikan. dahulu RSU Tasikmalaya disebut” provinciale ziekenhuis” karena RSU Tasikmalaya pertama kali didirikan oleh belanda pada tahun 1922 Namun secara operasional RSU Tasikmalaya mulai beroperasi pada tanggal 14 juli 1925.

Permasalahan yang terjadi dilingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas yang memadai, sehingga akan memengaruhi pada kondisi kinerja karyawan akan terhambat dalam melakukan pekerjaannya. Tidak hanya lingkungan kerja budaya kerja maka di lingkungan rumah sakit perlu dikembangkan suatu budaya kerja ke arah positif, maksudnya budaya kerja yang mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan. Sedangkan pada disiplin kerja sudah dilakukan dengan baik, namun terkadang masih ada sebagian karyawan yang terlambat dalam jam masuk kerja maka dari itu akan memengaruhi kinerja karyawan apabila tidak dilakukan dengan baik. Kinerja karyawan misalnya dalam hal keterlambatan datang ke tempat kerja meskipun di RSUD Umum Daerah dr soekardjo sudah menggunakan sistem absensi Finger Print akan tetapi terkadang Finger Print mengalami gangguan. Maka sebagai gantinya menggunakan sistem manual sehingga bisa menyebabkan tingkat keterlambatan yang tidak terlihat.

Berdasarkan Informasi tersebut, bahwa mengingat lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangatlah penting bagi organisasi maka dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu seberapa besar pengaruhnya terhadap kemajuan kinerja karyawan RSUD Umum Daerah dr. Soekardjo Tasikmalaya. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, tertarik untuk mengambil

judul: **Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian pada Karyawan Tata Usaha RSUD Umum Daerah dr. Soekardjo Tasikmalaya)**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada Rumah Sakit Daerah Umum dr Soekardjo Tasikmalaya dapat diperoleh informasi Tentang Permasalahan yang timbul yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada karyawan Tata Usaha di RSUD Umum Daerah dr Soekardjo Tasikmalaya
2. Bagaimana budaya kerja pada karyawan Tata Usaha di RSUD Umum Daerah dr. Soekardjo Tasikmalaya
3. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan Tata Usaha di RSUD Umum Daerah dr. Soekardjo Tasikmalaya
4. Bagaimana kinerja karyawan pada karyawan Tata Usaha RSUD Umum Daerah dr. Soekardjo Tasikmalaya
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Tata usaha di RSUD Umum Daerah dr. Soekardjo Tasikmalaya

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja Pada karyawan Tata Usaha di RSUD Umum Daerah dr Soekardjo Tasikmalaya
2. Budaya kerja Pada karyawan Tata Usaha di RSUD Umum Daerah dr Soekardjo Tasikmalaya
3. Disiplin kerja pada karyawan Tata Usaha di RSUD Umum Daerah dr. Soekardjo Tasikmalaya
4. Kinerja karyawan pada karyawan Tata Usaha di RSUD Umum Daerah dr. Soekardjo Tasikmalaya
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Tata Usaha di RSUD Umum Daerah dr. Soekardjo Tasikmalaya

#### **1.4 Kegunaan hasil penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hingga nantinya dapat memperkaya teori-teori tentang hubungan lingkungan kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan khususnya Rumah Sakit Umum Daerah Dr Soekardjo tentang pentingnya pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, dan sebagai bahan acuan guna

menambah wawasan pengetahuan mengenai adanya pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Yang beralamat di jalan Rumah Sakit Umum Jawa, Indonesia No. 33 Kota Tasikmalaya.

Penelitian ini dijadwalkan mulai dari keluarnya surat keputusan (SK) pada tanggal 9 Agustus 2021. Penelitian ini direncanakan akan berlangsung selama 6 bulan terhitung dimulai dari Pertengahan Agustus 2021 Sampai Januari 2022 dimulai melakukan survei meminta izin Penelitian Mengumpulkan data, Pengelolaan data Sampai dengan Penulisan.