

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era revolusi industry 4.0 saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kemajuan teknologi menghadirkan tantangan bagi perusahaan untuk melakukan perubahan di berbagai bidang tata kelola perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan, baik secara nasional maupun internasional, karyawan harus beradaptasi dengan perubahan teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau cara kerja baru di perusahaan. Organisasi harus memulai perencanaan tenaga kerja dengan melihat dampak rencana strategis di seluruh organisasi, baik dari segi kebutuhan tenaga kerja secara keseluruhan, luas, dan terdistribusi.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau bisnis sangat penting karena kemajuan perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawannya. Organisasi atau perusahaan merupakan gambaran dari tingkat aktivitas implementasi program aksi atau kebijakan dalam implementasi tujuan, sasaran dan visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur ketika seseorang atau sekelompok rekan kerja/karyawan memiliki kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Jadi jika tanpa tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam pengukuran, maka tidak mungkin mengetahui kinerja seseorang atau organisasi mana pun kecuali ada penolakan mengukur keberhasilan. Jika ingin menang dalam persaingan bisnis dibidang layanan

kesehatan maka perusahaan harus memberikan kinerja terbaiknya yang dimulai dari kinerja karyawannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2019), kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting. Suwatno dan Priansa (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Mangkunegara (2019) mengatakan“Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Dari pendapat di atas, Menurut kasmir (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan kerja non fisik yaitu Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan , Budaya organisasi , Kepuasan kerja , Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, Loyalitas, Komitmen, Displin kerja.

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja non fisik adalah semua

keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Menurut Nitisemito (2020) perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Pendapat para ahli diatas, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Fari (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah PNS yang bekerja pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan sebanyak 60 orang pegawai. Dikarenakan jumlah populasi pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan terbatas, maka penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu semua populasi digunakan menjadi sampel, dalam hal ini sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai yang terdiri dari dokter 4 orang, administrasi 15 orang, apoteker 4 orang, perawat 31 orang, bidan 6 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah PLS (Partial Least Square). Hasilnya Lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dan penelitian Bezaluel R. Narasiang (2023) Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado, Jenis penelitian ialah kuantitatif dengan desainpotong lintang,dengan menyebarkan kuisioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang sudah lolos uji instrumen. Total populasi ialah seluruh pegawai rumah sakit yangberjumlah 108 orangyang menjadi sampel penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan non-fisik lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y)

Namun pendapat berbeda dikemukakan oleh Mutia Zulfah (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi RS Suaka Insan Banjarmasin. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan instrumen penelitian menggunakan skala likert yang ditujukan kepada 29 responden karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin. Analisis data digunakan dengan analisis bivariat dengan uji T dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (69%) memiliki tingkat kinerja sedang, yang menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan sedangkan penelitian Vanny Rahmayeni (2023) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Unit Gizi Rs Awal Bros Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan unit gizi RS Awal Bros Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah karyawan unit gizi RS Awal Bros Pekanbaru yang berjumlah 33 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21.0 for window. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu Cindy Wijaya (2023) hasilnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Stanley dan Marcus Rahmayeni (2023) menunjukkan hasil penelitian lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan Unit Gizi Rs Awal Bros Pekanbaru. Penelitian Zulfah (2021) hasilnya membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Di Instalasi Farmasi RS

Suaka Insan Banjarmasin.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2016). Penelitian Mubarak, Ahmad Husain (2023) hasilnya membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Gizi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan, Rancang bangun penelitian ini adalah penelitian kuesioner untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan terhadap lima indikator kinerja yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerja sama. Sampel penelitian ini adalah karyawan di instalasi gizi Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan dan jumlah responden yang didapat pada penelitian ini sebanyak 44 responden. Hasil kuesianer nantinya akan dikategorikan menjadi 4 tingkatan setiap variabel. Pada variabel kepuasan kerja yang didapat dari hasil penelitian adalah kategori puas. Sedangkan untuk kinerja diperoleh kategori sangat baik. akan tetapi Irenawati (2020). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Dimana pengumpulan data dilakukan dalam waktu yang bersamaan, dan setiap subjek hanya diteliti satu kali. Berdasarkan hasil analisis data uji univariat, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang buruk antara kepuasan psikologi terhadap kinerja karyawan

(perawat) RS. Marinir Cilandak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata (mean) 4,13 dimana lebih kecil dari nilai tengah (median) 4,2. Hasilnya menunjukkan Kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena RS. Marinir

Penelitian ini mengambil objek Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan yang didirikan oleh seseorang yang satu kepemilikan dengan kampus Unipdu Jombang yang letaknya tidak jauh dari kampus Unipdu sendiri. SDM Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Sedangkan jika digolongkan berdasarkan jenis pekerjaannya (jenis tenaga), sumber daya manusia di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang terdiri dari tenaga medis, penunjang medis, dan tenaga non medis. Untuk pegawai dengan jenis tenaga non medis banyak tersebar di unit-unit kerja non medis atau dengan kata lain pada manajemen rumah sakit seperti bagian SDM, Pendidikan dan pelatihan, keuangan, umum, pelayanan pelanggan, instalasi logistic, dan lain-lain.

Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang yang berkomitmen menjadi rumah sakit dengan layanan unggulan dalam memberikan pelayanan Kesehatan terbaik kepada masyarakat Jombang , Indonesia bagian timur dan Indonesia secara luas yang tertuang di dalam visi dan misi dari Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Manusia/pegawai sendiri merupakan salah satu komponen organisasi yang menjadi sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Tinggi rendahnya prestasi suatu instansi dipengaruhi seberapa

tinggi kualitas kinerja pegawai khususnya pegawai non medis yang bertugas dalam kegiatan manajemen rumah sakit. Pegawai non medis sendiri memiliki peran yang penting dalam satuan kerja Rumah Sakit dan penting untuk ditunjang kualitasnya mengingat suatu pelayanan medis tidak akan berjalan tanpa keterlibatan dari pegawai non medis. kemudian salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan pada uraian tersebut : **“Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh

terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang lingkungan kerja non kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja, maupun penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan kinerja untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan untuk karyawan terhadap lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan kinerja.