

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Visi dan misi merupakan sesuatu dasar yang penting sebagai penggerak kegiatan organisasi, sebab visi dan misi dapat mencerminkan tujuan singkat yang tertulis dengan jelas di sebuah organisasi. Dengan adanya visi misi akan menjadi sebuah tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Dimana, sumber daya manusia ialah elemen penting untuk berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, seluruh kegiatan operasional perusahaan tentunya juga bergantung pada kinerja karyawan tidak hanya mengandalkan mesin. Dalam prosesnya perusahaan tersebut memiliki standar tersendiri atas penerapan tugas yang akan diberikan kepada karyawannya.

*Human Resource Management* sebagai divisi dalam perusahaan dengan mengemban peran penting serta tanggungjawab dalam menjalankan fungsi visi dan misi melalui hasil kerja karyawan. Dengan begitu, karyawan akan mengetahui deskripsi pekerjaan yang harus ia lakukan supaya sesuai dengan sasaran perihal pengambilan langkah dan kebijakan yang penting bagi divisi tersebut. Berbicara mengenai standar penerapan tugas yang akan diberikan kepada karyawan pada setiap perusahaan akan berbeda dan tergantung pada deskripsi pekerjaannya masing-masing. Dengan adanya standar tertentu oleh perusahaan akan menentukan pula capaian kinerja dari karyawan itu sendiri.

Di dalam setiap perusahaan tentunya ingin memiliki tenaga kerja yang berdaya saing unggul dan berkinerja baik. Kinerja individu atau kelompok di sebuah organisasi tentunya harus sesuai dengan fungsi dan tugas yang diberikan perusahaan yang nantinya hasil tersebut akan menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas. Ketika hasil kinerja karyawan baik, maka artinya ia mampu untuk mengerjakan tugas yang telah dibebankan kepadanya sehingga keberhasilan suatu perusahaan tentunya bergantung pada kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rumah Sakit X memiliki visi yaitu terwujudnya Rumah Sakit yang Unggul dalam Pelayanan dengan Manajemen dan Sumber Daya Manusia yang Profesional dan Berpengalaman. Oleh sebab itu penting bagi Rumah Sakit X agar terus berupaya meningkatkan SDM dengan daya saing unggul demi meningkatkan integritas dalam pelayanan Rumah Sakit X . Keunggulan dan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berdampak positif pada kinerja karyawan yang meningkat.

Tetapi dalam pelaksanaannya, Rumah Sakit X belum melaksanakan tugas secara maksimal. Hal tersebut diperoleh dari adanya indikasi penurunan kinerja berdasarkan informasi yang di peroleh dari Rumah Sakit X . Berikut adalah kondisi kinerja karyawan Rumah Sakit X tahun 2017 sampai tahun 2020.

#### Tahun 2020

**Tabel 1.1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

<b>Tahun</b>	<b>Rata – rata (%)</b>
2017	77
2018	79
2019	79
2020	69

Sumber : Rumah Sakit X

Berdasarkan tabel 1.1 ditarik kesimpulan yaitu kinerja karyawan di Rumah Sakit X terjadi penurunan di tahun 2020 hanya mencapai 69%. Rumah Sakit X sendiri memiliki standar nilai kinerja karyawan yang di terapkan dalam kriteria penilaian kinerja karyawan sebagai berikut.

**Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan**

<b>No</b>	<b>Nilai (%)</b>	<b>Kategori</b>
1	91 - ke atas	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 -69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Rumah Sakit X Jakarta Selatan

Latifah Intan Safitri, 2021

*Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan)*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen [www.upnvj.ac.id –

[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

Berdasarkan standar kinerja karyawan dalam peraturan Rumah Sakit X Jakarta Selatan, kinerja karyawan pada tahun 2020 mengalami penurunan sehingga kurang sesuai dengan peraturan mengenai standar kinerja karyawan di Rumah Sakit X . Berdasarkan data dan informasi tersebut, manajer HRD Rumah Sakit X juga mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan Rumah Sakit X , yaitu adanya penurunan *teamwork*, disiplin kerja dan perubahan iklim organisasi

Karyawan dengan integritas memiliki disiplin dengan dedikasi tinggi, sehat jasmani, sehat rohani, memiliki semangat kerja dan mampu meningkatkan kualitas diri dalam melaksanakan tugas serta dapat bekerja dalam tim akan memiliki penilaian atas prestasi kinerja yang baik, menurut Martoyo dalam (Ratnasari et al.,2020, hlm. 24). Kedisiplinan sangat diperlukan di tempat kerja karena dengan disiplin segala pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan optimal. Ketika seorang karyawan memiliki sikap disiplin yang baik maka akan sangat memungkinkan baginya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu dengan terselesaikannya tugas dengan baik maka segala impian dan target perusahaan dapat terealisasi dengan baik dan berdampak pula dengan meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan sebaliknya jika disiplin kerja karyawan menurun atau rendah maka menghambat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga penting bagi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan kerjanya sendiri.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Rumah Sakit X Jakarta Selatan mengenai data keterlambatan karyawan Rumah Sakit X pada tahun 2020, terlihat bahwa keterlambatan yang terjadi pada satu tahun terakhir masih sangat tinggi. Dengan ini mencerminkan kondisi dimana kedisiplinan karyawan Rumah Sakit X masih rendah. Adanya bukti bahwa masih tingginya keterlambatan karyawan Rumah Sakit X dapat terindikasi adanya kemerosotan semangat kerja sehingga berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Sehingga menanggapi hal ini HRD Rumah Sakit X sebaiknya memberikan pembinaan disiplin bagi para karyawan karena dengan dilakukannya pembinaan yang baik, peluang akan meningkatnya kinerja karyawan pun juga bertambah.

**Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan Rumah Sakit X  
Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Keterlambatan
1	Januari	24	895
2	Februari	22	911
3	Maret	24	886
4	April	20	433
5	Mei	18	399
6	Juni	18	451
7	Juli	18	488
8	Agustus	20	602
9	September	20	624
10	Oktober	22	529
11	November	24	610
12	Desember	24	718

Sumber: Rumah Sakit X

*Teamwork* sebagai suatu tim yang bekerja secara bersama-sama yang akan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan juga termasuk faktor penting untuk mencapai keefektifan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tentunya memiliki target yang akan dicapai dalam waktu tertentu hal ini juga membutuhkan suatu kerja tim dalam mencapai target tersebut. Jika dalam suatu perusahaan memiliki *teamwork* yang baik maka target yang telah ditetapkan akan cepat terselesaikan sehingga kinerja dalam perusahaan tersebut dapat maksimal.

Pada tahun 2020 saat terjadinya pandemi *covid-19* Rumah Sakit X mengalami dampak yang sangat berpengaruh terhadap kegiatan pada Rumah Sakit X. Pada saat awal terjadinya pandemi Rumah Sakit X terpaksa harus menghentikan aktivitas perusahaan sementara sebab penyebaran virus *covid-19* ini sangat cepat. Dampak yang terasa juga dialami Rumah Sakit X melalui banyaknya karyawan yang *resign* karena takut akan terpapar virus *covid-19* hal ini dikatakan oleh manajer HRD Rumah Sakit X bahwa memang banyak karyawan yang keluar karena takut terpapar virus dan beberapa karyawan dilarang oleh orangtuanya bekerja di rumah sakit pada masa pandemi covid seperti ini. Hal ini menyebabkan berkurangnya tim dalam suatu divisi dalam perusahaan tersebut, sehingga tidak

maksimal dalam melaksanakan tugas dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kedisiplinan dan *teamwork* ini patut untuk dijadikan perhatian bagi Rumah Sakit X sendiri, sebab jika kinerja karyawan terus mengalami penurunan dikhawatirkan akan menghambat proses berjalannya perusahaan tersebut yang akan berdampak terhadap tujuan perusahaan yang tidak tercapai.

Tidak hanya itu, iklim organisasi di Rumah Sakit X juga terganggu akibat adanya *covid-19*, kondisi lingkungan kerja di Rumah Sakit X pun berubah. Pergerakan menjadi terbatas dan khusus untuk tenaga medis menggunakan APD atau alat pelindung diri guna menekan angka penyebaran virus di rumah sakit. Menurut manajer HRD Rumah Sakit X tidak sedikit karyawan yang mengalami ketakutan terpapar virus *covid-19*. Baik karyawan medis maupun non medis mengalami kekhawatiran dalam bekerja, ketidaknyamanan dan kekhawatiran akan virus ini menyebabkan iklim organisasi tidak kondusif, diduga hal inilah yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan Rumah Sakit X. Menurut Priskilla dan Santika (2019) menyatakan bahwa pola perilaku di lingkungan organisasi akan berkaitan dengan iklim organisasi dimana hal ini akan berdampak pada sikap dan cara berperilaku seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya, Jika iklim organisasi di suatu perusahaan itu baik karyawan akan merasa nyaman dan meningkatkan kinerjanya. Iklim yang kondusif juga menimbulkan semangat kerja tinggi serta terjalinnya relasi kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja yang. Iklim organisasi yang kondusif juga akan mempermudah Kerjasama tim pada setiap divisi sehingga tugas yang diberikan dapat selesai dengan efektif dan efisien memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebagai perbandingan penelitian, penulis membandingkan beberapa penelitian terdahulu yang merujuk kepada fenomena yang akan diteliti dalam penelitian sekarang. Penelitian oleh Ni Made Dwi Priskilla dan I Putu Santika tahun 2019. Dimana diperoleh hasil yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Priskilla, N.M.D, & Santika, I.P, 2019 ).

Penelitian berikutnya yaitu oleh Indrajaya tahun 2018 hasilnya yaitu disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Iklim organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Indrajaya, 2018).

Penelitian oleh Esther Patricia Paoki, David P.E. Saerang dan Sifrid S. Pangemanan tahun 2017 memperlihatkan tidak adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Patricia et al., 2017). Kemudian penelitian Fauzi, Agustinus, Rama dan Erry pada tahun 2018 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan *teamwork* memiliki pengaruh terhadap kinerja. (Fauzi et al., 2018).

Berdasarkan fenomena dan *adanya research gap* dirasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Teamwork*, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan)**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dilihat dari fenomena yang dikemukakan, menghasilkan beberapa rumusan masalah yang akan diajukan yaitu :

1. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X Jakarta Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X Jakarta Selatan?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X Jakarta Selatan?
4. Apakah *teamwork*, disiplin kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X Jakarta Selatan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari fenomena dan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui, membuktikan serta menganalisis mengenai :

1. Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X Jakarta Selatan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X Jakarta Selatan.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X Jakarta Selatan.
4. Pengaruh *teamwork*, disiplin kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X Jakarta Selatan.

#### 1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Dari tujuan yang di atas, harapan atas penelitian ini akan memperoleh beberapa manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat mendukung pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal *teamwork*, disiplin kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan.
  - b. Bagi Universitas Veteran Jakarta diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membutuhkan bahan tambahan sebagai bahan pembandingan untuk membantu penelitian selanjutnya.
  - c. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang *teamwork*, disiplin kerja dan iklim organisasi serta pentingnya factor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Manfaat Praktis
  - a. Diharapkan riset ini bisa membagikan arti serta bahan pertimbangan dalam upaya menggapai kenaikan kinerja sesuai dengan harapan dan tujuan industri.
  - b. Untuk karyawan diharapkan riset ini bisa membagikan dampak positif sehingga para karyawan bisa terpacu semangat serta motivasinya untuk senantiasa memelihara ketertiban serta *teamwork* dalam melaksanakan pekerjaan guna tingkatan kinerja karyawan.