

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peranan yang sangat penting dan menjadi prioritas utama bagi banyaknya organisasi dalam meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Organisasi yang sukses itu biasanya akan berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa setiap fungsi sudah berjalan secara efisien, terlebih dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terus menerus berkembang. Karyawan adalah komponen penting yang berkontribusi dalam kemajuan organisasi, mendukung kemajuan target dan sasaran yang sudah direncanakan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh sejauh mana setiap anggota tim dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. Akan tetapi, tentu saja, berbagai tantangan akan dihadapi oleh karyawan dalam tahapan untuk mencapai kinerja yang optimal, agar peran mereka bisa diterima dan bisa memberikan nilai tambah bagi organisasinya.

Peningkatan sumber daya manusia sangat penting untuk mendukung pembangunan infrastruktur dan pertumbuhan ekonomi. Kualitas sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan perusahaan karena mereka terlibat dalam setiap langkah produksi. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, yang akan berpengaruh baik terhadap performa serta pencapaian tujuan perusahaan. SDM yang baik

ditandai oleh kemampuannya untuk menghasilkan ide, kreativitas, inisiatif, keterampilan memecahkan masalah dan kemampuan lainnya.

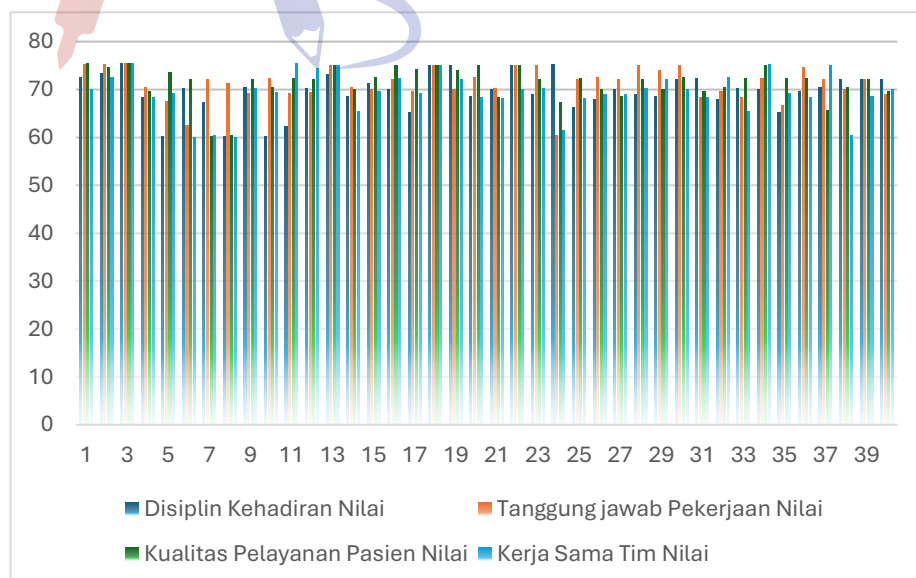
NMW Klinik merupakan merek Aesthetic, Skincare, Dermatology and Wellness Clinic yang memberikan pelayanan di bidang kecantikan dan kesehatan kulit. Lokasinya yang strategis, dekat dengan pusat perkantoran, pendidikan, dan transportasi umum menjadikannya pilihan utama masyarakat urban. Dengan tingginya intensitas kunjungan, karyawan NMW Klinik dituntut untuk bekerja secara cepat, tanggap, dan efisien dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Maka dari itu, kualitas sumber daya manusia, kesehatan kerja, dan motivasi karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan agar klinik ini mampu bersaing di tengah ketatnya industri kecantikan.

Salah satu aspek yang mendukung kinerja optimal karyawan adalah kesehatan karyawan. Kesehatan memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih produktif, bahagia dan efisien. Tanpa kondisi fisik dan mental yang baik, berbagai tugas pekerjaan akan terasa berat dan membatasi performa individu. Seiring meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan dan penampilan, kombinasi keduanya menjadi semakin relevan dalam gaya hidup modern. Masyarakat kini tidak hanya ingin sehat, tetapi juga tampil menarik. Tren ini memicu pertumbuhan industri perawatan kulit di Indonesia, yang meningkat drastis dalam periode waktu belakangan ini. Satu dari sekian banyaknya pelaku usaha di sektor ini adalah NMW Skin Care Klinik yang berlokasi di Jakarta Selatan.

Kinerja pegawai di NMW Klinik adalah aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan dengan baik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu meliputi kualitas sdm, disiplin serta tingkat motivasi yang melekat pada tiap karyawan. Di dalam sebuah organisasi, motivasi memiliki tujuan agar membuat karyawan lebih aktif dalam menjalankan tugas demi mencapai hasil dan tujuan yang terbaik. Penerapan motivasi lebih fokus pada aspek manusia dalam melakukan pekerjaan. Peran motivasi sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan jumlah hasil kerjanya yang dihasilkan.

Berikut adalah grafik yang menunjukkan hasil kinerja pada karyawan di NMW Klinik periode Januari-April 2025.

Grafik 1. 1
Total Nilai Kinerja Karyawan



Berdasarkan grafik yang menunjukkan empat indikator kinerja staf di NMW Klinik, yang mencakup Disiplin Kehadiran, Tanggung Jawab Pekerjaan, Kualitas Layanan Pasien, dan Kerja Sama Tim, tampak bahwa kinerja umum berada di sekitar 70 poin. Nilai disiplin kehadiran menunjukkan variasi yang signifikan, dimana beberapa staf mendapatkan skor hampir 75 poin, sementara yang lain sedikit di bawah 70 poin, yang menunjukkan adanya perbedaan dalam konsistensi kehadiran. Tanggung jawab dalam pekerjaan terlihat cukup stabil, dengan sebagian besar skor berkisar antara 70 hingga 75 poin, menunjukkan bahwa banyak karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap tugas mereka. Kualitas layanan pasien adalah salah satu aspek yang paling menonjol, dengan hampir semua staf mencapai nilai di atas 70 poin, yang menunjukkan bahwa layanan untuk pasien berjalan dengan baik. Selain itu, kerja sama tim juga tampak stabil dengan skor antara 72 hingga 76 poin, mencerminkan adanya budaya kolaborasi yang cukup baik di tempat kerja. Secara keseluruhan, kinerja karyawan di NMW Klinik dapat dikatakan baik, tetapi disiplin kehadiran masih memerlukan perhatian lebih untuk menciptakan pemerataan kinerja di semua indikator.

Hal ini sejalan dengan hasil pra survei yang menjelaskan bahwa meskipun secara keseluruhan sebagian besar karyawan telah menunjukkan kinerja yang cukup baik, masih ada beberapa area penting yang belum optimal. Khususnya, tanggung jawab terhadap pekerjaan serta kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan masih menunjukkan kekurangan pada beberapa pegawai. Aspek-aspek ini langsung berdampak pada kualitas layanan klinik, terutama terkait

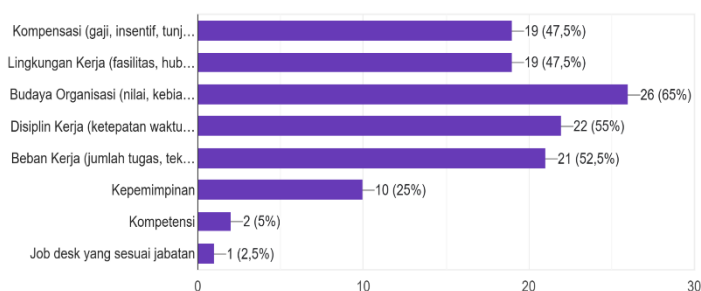
dengan ketepatan waktu, profesionalisme staf, dan kepuasan pasien. Jika tidak segera ditanggapi, kekurangan ini bisa menyebabkan: 1) penurunan kepercayaan pasien terhadap layanan klinik, 2) peningkatan keluhan atau komplain dari pengunjung, 3) terganggunya efisiensi operasional, dan 4) terbentuknya budaya kerja yang kurang produktif dan tidak bertanggung jawab dalam jangka panjang.

Berikut hasil observasi awal dan pra-survei yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa meskipun pegawai di NMW Klinik telah menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur, namun masih ditemukan berbagai kendala yang dirasakan oleh pegawai. Kendala ini dapat menghambat kelancaran operasional, sehingga memerlukan perhatian dan penanganan lebih lanjut agar kinerja klinik dapat berjalan semakin optimal.

Grafik 1.2

Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja

Menurut anda, faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di NMW Klinik? (Pilih 3 faktor utama)
40 jawaban



Berdasarkan survei yang dilakukan terhadap 40 responden di NMW Klinik, terlihat bahwa budaya organisasi menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 26 responden atau 65% responden menilai bahwa nilai-nilai, kebijakan, serta kebiasaan kerja yang berlaku di lingkungan NMW Klinik sangat menentukan dalam membentuk perilaku dan semangat kerja sehari-hari. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya menciptakan budaya kerja yang positif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Menyusul setelah itu, disiplin kerja juga menempati posisi yang sangat signifikan dengan 22 atau 55% responden. Banyak pegawai yang merasakan bahwa ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh pada kelancaran operasional sehari-hari. Disiplin ini dinilai mampu menciptakan ritme kerja yang teratur dan efisien, sehingga hasil kerja pun menjadi lebih optimal.

Tidak kalah penting, beban kerja juga menjadi perhatian utama. Sebanyak 21 atau 52,5% responden memilih beban kerja sebagai salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja mereka. Ini mencerminkan adanya kebutuhan untuk pembagian tugas yang lebih proporsional, agar pegawai tidak merasa kewalahan dan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efektif.

Faktor lain yang juga banyak dipertimbangkan adalah kompensasi serta lingkungan kerja, masing-masing dengan 19 atau 47,5% responden. Meski bukan yang tertinggi, hampir setengah dari responden menyatakan bahwa aspek finansial seperti gaji, insentif, dan tunjangan, serta suasana kerja yang

nyaman dengan fasilitas memadai, sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa selain beban kerja dan budaya organisasi, penghargaan secara materiil dan kenyamanan lingkungan juga tak kalah penting untuk menjaga motivasi pegawai.

Kepemimpinan turut mendapat perhatian, meskipun dalam porsi yang lebih kecil, yakni 25% responden. Sebagian responden memandang bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas dan membangun motivasi kerja yang positif di antara tim. Sementara itu, kompetensi dan kesesuaian job desk hanya sedikit dipilih oleh responden, masing-masing hanya 5% dan 2,5%. Ini bisa diartikan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa keterampilan mereka sudah memadai dan pembagian tugas sudah cukup jelas, sehingga kedua faktor ini tidak menjadi perhatian utama.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pegawai NMW Klinik sangat menghargai aspek-aspek yang berkaitan dengan budaya kerja, kedisiplinan, serta pembagian beban kerja yang seimbang. Faktor-faktor ini lebih diprioritaskan dibandingkan aspek personal seperti kompetensi atau pembagian tugas yang sesuai jabatan, yang mungkin sudah dianggap berjalan dengan baik di klinik tersebut.

Selain itu, di lingkungan kerja, kepuasan pegawai sangatlah signifikan. Tingkat kepuasan di dalam sebuah organisasi menunjukkan seberapa besar seseorang menyukai pekerjaannya. Sikap pegawai terhadap pekerjaan dapat terlihat melalui reaksi dan perasaan emosional yang mereka tunjukkan. Untuk

mencapai kepuasan dalam pekerjaan, berbagai faktor yang memengaruhi perasaan ini akan dipertimbangkan oleh manajemen organisasi. Upaya yang dilakukan untuk memastikan kepuasan kerja tentu bertujuan untuk mendorong peningkatan performa dan produktivitas. Menurut (Sunnyoto, 2019), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang bisa jadi positif atau negatif, yang dirasakan oleh pegawai tentang pekerjaan mereka. Pegawai yang menyukai pekerjaannya cenderung akan memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya biasanya akan memberikan kinerja yang kurang optimal. Berikut merupakan hasil pra survei terkait variabel kepuasan kerja.

Tabel 1. 1

Hasil Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Skala | | | | | Jumlah | Mean |
|----|---------------------------------------------------------------------------|-------|----|----|----|-----|--------|------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya. | 6 | 17 | 4 | 3 | 0 | 116 | 3,8 |
| 2 | Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan. | 6 | 14 | 8 | 1 | 1 | 115 | 3,7 |
| 3 | Saya merasa penggajian di perusahaan ini sudah adil. | 1 | 6 | 20 | 2 | 1 | 94 | 3,1 |
| 4 | Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan standar industri. | 3 | 10 | 13 | 3 | 1 | 101 | 3,3 |
| 5 | Proses promosi jabatan dilakukan | 3 | 12 | 11 | 4 | 0 | 104 | 3,4 |

| | | | | | | | | |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------|---|---|----|---|---|----|-----|
| | secara transparan di perusahaan ini. | | | | | | | |
| 6 | Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. | 3 | 7 | 15 | 4 | 1 | 97 | 3,2 |
| Rata-rata Kepuasan Kerja | | | | | | | | 3,4 |

Berdasarkan hasil pra survei yang terlihat pada Tabel 1.1 di atas yang dilakukan terhadap 30 karyawan didapatkan masih belum mencapai standar yang diharapkan karena ada beberapa pernyataan yang dibawah rata-rata penilaian sebesar 3,4 yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa aspek yang belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Sebagian dari mereka merasa bahwa sistem penggajian belum sepenuhnya adil dan belum sesuai dengan standar industri. Selain itu, peluang untuk mendapatkan promosi jabatan juga dirasakan masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, terutama melalui sistem penghargaan dan pengembangan karier yang lebih transparan dan adil.

Dari hasil pra survei karyawan dapat di simpulkan bahwa para pekerja merasa cukup senang dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan memiliki kesempatan untuk belajar serta berkembang. Namun, ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, terutama mengenai keadilan dalam penggajian dan transparansi dalam proses promosi. Perusahaan harus menilai dan memperbaiki hal-hal tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan (Hasibuan, 2017). Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian tugas dan kompensasi terhadap karyawan harus berdasarkan tanggung jawab yang telah ditetapkan, karena jika kompensasi yang diterima tidak seimbang dengan tugas, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawannya (Marhama et al., 2022).

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Variabel Kompensasi

| No | Pernyataan | Skala | | | | | Jumlah | Mean |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------|---|----|----|-----|--------|------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. | 5 | 9 | 13 | 3 | 0 | 106 | 3,5 |
| 2 | Saya mendapatkan bonus ketika target kerja tercapai. | 3 | 5 | 18 | 4 | 0 | 97 | 3,2 |
| 3 | Saya menerima insentif tambahan atas kinerja saya. | 2 | 5 | 17 | 6 | 0 | 93 | 3,1 |
| 4 | Saya sering memberikan ide-ide baru dalam pekerjaan. | 3 | 6 | 13 | 7 | 1 | 93 | 3,1 |
| 5 | Saya mendapatkan tunjangan tambahan yang memadai dari perusahaan. | 6 | 3 | 16 | 4 | 1 | 99 | 3,3 |
| Rata-rata Kompensasi | | | | | | | | 3,2 |

Berdasarkan hasil pra survei yang terlihat pada Tabel 1.2 di atas yang dilakukan terhadap 30 karyawan didapatkan masih belum mencapai standar yang diharapkan karena ada beberapa pernyataan yang dibawah rata-rata penilaian sebesar 3,2 yang menunjukkan bahwa aspek kompensasi, seperti bonus, insentif untuk kinerja , penghargaan atas gagasan baru dan tunjangan tambahan belum memenuhi ekspektasi karyawan. Ini menandakan perlunya perbaikan dalam bentuk penghargaan yang lebih langsung untuk kinerja dan kontribusi karyawan.

Dari hasil pra survei karyawan dapat di simpulkan bahwa kompensasi yang diterima oleh para karyawan sebenarnya sudah cukup, terutama dalam hal gaji pokok dan tunjangan dasar. Namun, ketika berbicara tentang bonus dan insentif untuk kinerja tidak semua karyawan merasa puas atau diperlakukan dengan cara yang adil. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan inovasi. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dan memberikan rasa dihargai, perusahaan perlu memperbaiki sistem bonus dan insentif agar lebih jelas, adil, dan transparan.

Variabel beban kerja memiliki peranan yang sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi bisa mendorong peningkatan kinerja, sementara beban kerja yang berlebihan justru dapat menurunkan kinerja. Penurunan ini sering kali disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada, akibat ketidaksesuaian antara kapasitas dan kemampuan mereka dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Penelitian ini berlandaskan pada teori yang

dikemukakan oleh Mudyana (2010), yang menegaskan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka hadapi. Berbagai faktor, seperti tuntutan tingkat keahlian yang tinggi, waktu yang terbatas, serta jumlah pekerjaan yang mungkin terlalu banyak. Berikut variabel beban kerja yang diperoleh dari tabel pra survei yang telah dilakukan.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Variabel Beban Kerja

| No | Pernyataan | Skala | | | | | Jumlah | Mean |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------|----|----|----|-----|--------|------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya. | 10 | 11 | 7 | 1 | 1 | 118 | 3,9 |
| 2 | Saya dapat fokus mengerjakan pekerjaan tanpa banyak gangguan. | 3 | 10 | 13 | 2 | 2 | 98 | 3,3 |
| 3 | Saya merasa beban kerja saya melebihi kapasitas fisik saya. | 2 | 11 | 9 | 7 | 1 | 96 | 3,2 |
| 4 | Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai untuk karyawan. | 2 | 7 | 18 | 3 | 0 | 98 | 3,3 |
| 5 | Saya sering diberikan tugas tambahan di luar pekerjaan utama saya. | 0 | 5 | 16 | 8 | 1 | 93 | 3,1 |
| Rata-rata Beban Kerja | | | | | | | | 3,4 |

Berdasarkan hasil pra survei yang terlihat pada Tabel 1.3 di atas yang dilakukan terhadap 30 karyawan didapatkan masih belum mencapai standar yang diharapkan karena ada beberapa pernyataan yang dibawah rata-rata penilaian sebesar 3,4 yang menunjukkan bahwa situasi kerja para karyawan belum sempurna. Banyak karyawan mengalami masalah untuk berkonsentrasi karena berbagai gangguan, dan jumlah tugas yang harus mereka lakukan dirasakan melebihi kemampuan fisik mereka. Di samping itu, fasilitas kesehatan yang disediakan oleh perusahaan dianggap kurang memadai, dan banyak karyawan yang merasa sering diberikan tugas tambahan di luar tanggung jawab utama mereka. Ini menunjukkan bahwa pengaturan beban kerja masih perlu diperhatikan agar tidak berpengaruh buruk pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Dari hasil pra survei karyawan dapat di simpulkan bahwa beban kerja karyawan merasa pekerjaan mereka cukup berat. Beban kerja fisik dan tugas tambahan jadi masalah utama. Meski mereka merasa pekerjaan sesuai kemampuan dan fasilitas kesehatan cukup baik, gangguan saat bekerja tetap ada. Perusahaan perlu lihat lagi beban kerja karyawan, kurangi beban fisik dan tugas tambahan, cari cara kerja yang lebih efisien, dan bantu karyawan atasi stres.

Selain variabel kompensasi dan beban kerja, variabel budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mengatur sifat-sifat karyawan serta perusahaan. Sifat ini merupakan hasil dari pola asumsi yang digunakan dalam menghadapi masalah di luar dan di dalam

perusahaandalam berbagai situasi kerja, (Dzomonda & Fatoki, 2019:578). Budaya organisasi terbentuk karena perusahaan perlu membentuk karyawannya dengan nilai-nilai yang positif. Ketika budaya organisasi menjadi bagian dari karakteristik karyawan, lingkungan kerja yang mendukung dan baik akan terwujud. Berikut variabel budaya organisasi yang didasarkan pada tabel pra survei yang dilakukan.

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Variabel Budaya Organisasi

| No | Pernyataan | Skala | | | | | Jumlah | Mean |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------|----|----|----|-----|--------|------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Saya merasa didukung untuk mengembangkan keterampilan kerja saya. | 3 | 14 | 9 | 4 | 0 | 106 | 3,5 |
| 2 | Saya merasa loyal terhadap perusahaan tempat saya bekerja. | 7 | 11 | 9 | 3 | 0 | 112 | 3,7 |
| 3 | Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan | 3 | 10 | 10 | 6 | 1 | 98 | 3,2 |
| 4 | Saya dituntut untuk bekerja dengan cepat dan tanggap. | 4 | 10 | 9 | 5 | 2 | 99 | 3,3 |
| 5 | Karyawan didorong bekerja berlebihan. | 0 | 10 | 14 | 6 | 0 | 94 | 3,1 |
| Rata-rata Budaya Organisasi | | | | | | | | 3,4 |

Berdasarkan hasil pra survei yang terlihat pada Tabel 1.4 di atas yang dilakukan terhadap 30 karyawan didapatkan masih belum mencapai standar yang diharapkan karena ada beberapa pernyataan yang dibawah rata-rata penilaian sebesar 3,4 yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang belum sepenuhnya direspon positif oleh karyawan. Walaupun ada rasa komitmen terhadap perusahaan, beberapa karyawan masih merasa kurang termotivasi untuk bekerja dengan cepat dan responsif. Disamping itu, suasana kerja dianggap belum cukup kuat dalam menciptakan semangat persaingan yang sehat diantara karyawan.

Dari hasil pra survei karyawan dapat diidentifikasi bahwa keseluruhan budaya organisasi perusahaan adalah positif. Namun demikian, perusahaan harus terus mengawasi dan bekerja untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan tidak memberikan pekerjaan yang berlebihan agar budaya organisasi yang positif ini dapat memberikan hasil yang lebih baik.

Data ini mencerminkan adanya kesenjangan antara persepsi pegawai terhadap pentingnya faktor-faktor penunjang kinerja dengan realitas yang terjadi di NMW Klinik. Meskipun kompensasi, budaya organisasi dan beban kerja dinilai sebagai aspek krusial dalam menunjang produktivitas, ketiganya masih belum dikelola secara optimal. Kondisi ini menandakan bahwa manajemen NMW Klinik perlu memberikan perhatian lebih dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta membangun budaya organisasi yang positif, agar kinerja pegawai dapat terus berkembang secara maksimal.

Karena itu, perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk memaksimalkan potensi agar mendapatkan produktivitas yang tinggi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Nasla Yasmin Putri (2025)* yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi, kompensasi yang adil, serta tingkat kepuasan kerja yang memadai turut berkontribusi pada hal tersebut. Hal ini seimbang dengan penelitian yang dilakukan oleh *Nuro (2017)* kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Di sisi lain, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Muna & Isnowati (2022)* yang menunjukkan bahwa kinerja tidak banyak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Selain itu, *Fairus Niken Aqilla (2024)* menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh *Munawir Nasir, Rezry Ratnasasi Tufan, M Fadhil, dan Muh, Haerdiansyah Syahnur (2021)*, ditemukan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP SWM Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Selain itu, variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara kolektif juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP SWM Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh *Alfida dan Widowo (2022)* menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh *Qoyyimah et al. (2019)* menyatakan Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Selain itu, Norawati (2022) menyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Efendi (2019) menyatakan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat adanya kesenjangan penelitian (research gap) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penerapannya memberikan hasil yang signifikan dalam memberikan kinerja yang optimal, sedangkan penelitian lainnya justru mengindikasikan bahwa dampaknya tidak terlalu berpengaruh. Oleh sebab itu diperlukan penelitian secara mendalam untuk mengetahui dampak sebenarnya, maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai **PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUSAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA NMW KLINIK CABANG JAKARTA SELATAN.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penulisan penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada NMW Klinik?
2. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada NMW Klinik?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada NMW Klinik?
4. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada NMW Klinik?
5. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada NMW Klinik?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada NMW Klinik?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada NMW Klinik?
8. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada NMW Klinik?
9. Apakah beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada NMW Klinik?
10. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada NMW Klinik?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian didasarkan untuk mengetahui pengaruh variabel endogen, variabel eksogen dan juga keterlibatan variabel intervening. Dengan mengikuti penjelasan di atas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kepuasan kerja pada NMW Klinik
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kepuasan kerja pada NMW Klinik
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kepuasan kerja pada NMW Klinik
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada NMW Klinik
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada NMW Klinik
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada NMW Klinik
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kinerja karyawan berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada NMW Klinik
- h. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada NMW Klinik
- i. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada NMW Klinik

- j. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada NMW Klinik

2. Manfaat

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan dan wawasan tentang Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik secara teoritis maupun secara aplikasinya.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi NMW Klinik untuk menangani masalah disiplin kerja, beban kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja, yang kemudian akan menjadikan masukan bagi Klinik agar dapat memahami suatu masalah khususnya pada bidang sumber daya manusia agar visi dan misi Perusahaan dapat dicapai secara optimal.