

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu dan teknologi merupakan suatu proses dimana orang-orang makin terikat dengan segi kehidupan. Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia mempunyai peranan untuk keefektifan berjalannya kegiatan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan atau instansi.

Suatu kegiatan yang harus didahulukan dalam pelayanan publik adalah kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat waktu pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik. Pelayanan publik yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok dengan landasan fungsi material melalui sistem prosedur dan metode tertentu dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan orang lain sesuai haknya. Peningkatan pelayanan kepada publik oleh perusahaan atau instansi pemerintah sangat membutuhkan peningkatan kinerja karyawannya secara menyeluruh.

Untuk mencapai tujuan itu diperlukan kerjasama dan komunikasi antar individu dan perlu adanya peningkatan kinerja karyawan yang mampu mendayagunakan seluruh potensi yang dimiliki karyawan tersebut agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan adanya peranan organisasi dalam menerapkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan guna menciptakan sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Rumah sakit merupakan fasilitas umum yang bertujuan memberikan pelayanan bagi masyarakat khususnya kesehatan, jika karyawan memperhatikan dan mematuhi semua aturan yang ada di rumah sakit dan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan maka hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, hal ini nantinya akan berdampak terhadap tingkat pelayanan

yang akan diberikan oleh Rumah Sakit Islam Karawang sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tugas rumah sakit tersebut menjadikannya sebagai sarana dan pihak yang dibutuhkan dalam menyediakan kebutuhan masyarakat terutama dalam hal kesehatan. Rumah sakit memiliki pengaruh besar bagi kelangsungan hidup suatu negara, dimana rumah sakit adalah salah satu sarana guna mewujudkan masyarakat yang sehat dan bebas dari penyakit sehingga dapat bekerja secara maksimal dan dalam hal ini secara tidak langsung berpengaruh terhadap kelangsungan hidup suatu negara. Karena pentingnya peran dan besarnya pengaruh rumah sakit bagi kesehatan dan produktifitas masyarakat, penulis tertarik menjadikan rumah sakit sebagai topik yang menarik untuk dibahas.

Dalam “Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit”, Menimbang :

- a. bahwa pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang harus diwujudkan dengan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya;
- b. bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya;
- c. bahwa dalam rangka peningkatan mutu dan jangkauan pelayanan Rumah Sakit serta pengaturan hak dan kewajiban masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan, perlu mengatur Rumah Sakit dengan Undang-Undang;
- d. bahwa pengaturan mengenai Rumah Sakit belum cukup memadai untuk dijadikan landasan hukum dan penyelenggaraan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat;

- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d serta untuk memberikan kepastian hukum bagi masyarakat dan Rumah Sakit, perlu membentuk Undang-Undang tentang Rumah Sakit.

Rumah Sakit Islam Karawang merupakan rumah sakit umum dengan pelayanan kesehatan mulai dari yang bersifat umum sampai dengan yang bersifat spesialistik, yang dilengkapi dengan pelayanan penunjang medis 24 jam. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik maka pihak rumah sakit harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara menciptakan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik.

Budaya organisasi adalah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi contoh organisasi untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

Pada umumnya, manajemen rumah sakit menerapkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan maupun pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya karena para pegawai telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak manajemen untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi ini, tentu juga akan turut dipengaruhi oleh perilaku individu yang berkepentingan untuk mewujudkan tujuan pribadi dan kelompoknya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Karawang yaitu kurangnya kerja sama antar pegawai, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang mendapatkan hasil yang optimal. (**Sumber:** Hasil wawancara dengan Ibu Ai Kartini selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia & Diklat, 2021)

Sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi adalah membangun rasa memiliki jati diri bagi karyawan, dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang dibentuk. Berbagai di atas dapat memperkuat budaya organisasi dan memastikan karyawan yang bekerja sesuai dengan organisasi memberi imbalan sesuai dengan dukungan yang diberikan.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja pun berpengaruh dalam meningkatkan kinerja maupun produktifitas karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik, maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan dan hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat.

Berikut daftar ruang rawat inap di Rumah Sakit Islam Karawang :

Tabel 1.1

Daftar Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Karawang

No	Jenis Ruangan	Jumlah
1	VIP	13 Tempat Tidur
2	Kelas 1	14 Tempat Tidur
3	Kelas 2	36 Tempat Tidur
4	Kelas 3	40 Tempat Tidur
5	Ruang Isolasi	1 Tempat Tidur
Total Keseluruhan		104 Tempat Tidur

Sumber : Bagian Administrasi Rumah Sakit Islam Karawang, 2020

Berdasarkan tabel diatas, jumlah ruang rawat inap di Rumah Sakit Islam Karawang terbilang cukup banyak. Hal ini membuat pihak manajemen harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan pelayanan yang baik bagi pasien. Maka dari itu, lingkungan kerja harus tercipta sebaik mungkin, agar mampu memberikan rasa nyaman kepada para pengunjung atau pasien. Selain ruang rawat inap, ruang kerja pegawaipun harus tercipta sebaik mungkin, agar para pegawai merasa nyaman dan dapat memaksimalkan kinerja yang diberikan kepada rumah sakit.

Lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Karawang masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan rawat inap masih dirasa kurang nyaman karena sering tercium bau kurang sedap dan kurangnya pencahayaan di lingkungan koridor rumah sakit. Kemudian, warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk masih kurang. Dari sisi kerapian tata ruang kerja pegawai masih belum maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi. (Sumber: Hasil wawancara dengan Ibu Ai Kartini selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia & Diklat, 2021)

Lingkungan kerja pun harus tercipta dengan baik dan nyaman agar pegawai mampu meningkatkan kinerjanya, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja di suatu perusahaan atau instansi. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, pasien pun akan merasa nyaman

dan puas dengan pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit sehingga tujuan untuk memberikan pelayanan terbaik dapat tercapai.

Upaya perlindungan tenaga kerja merupakan upaya untuk mencapai suatu tingkat produktivitas yang tinggi dimana salah satu aspek adalah upaya keselamatan kerja termasuk lingkungan kerja. Potensi bahaya yang berasal dari lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja adalah faktor fisik, kimia, biologi, psikologi dan fisiologi. Mengurangi resiko ataupun potensi bahaya dari lingkungan kerja perlu adanya upaya pengendalian lingkungan kerja yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Peraturan perundangan yang terkait dengan pengawasan lingkungan kerja:

- 1) Undang-undang Nomor 1 tahun 1970, pasal 2, pasal 3, pasal 5, pasal 8, pasal 9 dan pasal 14,
- 2) Undang-undang Nomor 3 tahun 1969 tentang persetujuan Konvensi ILO Nomor 120 mengenai Hygiene dalam perniagaan dan kantor,
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1973 tentang pengawasan atas peredaran, penyimpanan dan penggunaan pestisida,
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 1975 tentang keselamatan kerja terhadap radiasi,
- 5) Peraturan menteri perburuhan Nomor 7 tahun 1964 tentang syarat kesehatan, kebersihan serta penerangan di tempat kerja,
- 6) Permenaker No.3/Men/1986 tentang syarat K3 di tempat yang mengelola pestisida.

Penelitian Anis Rahmawati Ningrum (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Denti Yulianti (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung” menarik kesimpulan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 20,7%. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 35,8%. Secara simultan

budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung, dengan total kontribusi sebesar 56,5%

Penelitian Kurnia Mahleni, Namora Lumongga Lubis, M.Sc, Ph.D, Tengku Moriza, S.E., M.M. (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018.” Menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Aspek yang paling dominan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi.

Penelitian Lilik Zuhriyah (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Darun Najah Kabupaten Lumajang.” Menarik kesimpulan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Darun Najah. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Darun Najah. Hasil pengujian dari budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Darun Najah.

Penelitian Yudha Febri Al Paksi (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BRI Corporate University.” Menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan BRI Corporate University, maka berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan BRI Corporate University. Budaya organisasi berpengaruh signifikan

dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan BRI Corporate University, maka berarti bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan BRI Corporate University.

Penelitian Mohd Faizal Mohd Isa, Solomon Ozemoyah Ugheoke, Wan Shakizah Wan Mohd Noor (2016) yang berjudul *“The Influence of Organizational Culture on Employees Performance: Evidence from Oman.”* Menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah diketahui beberapa penelitian terdahulu maka dapat dibuat sintesa bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang akan penulis lakukan tertuang dalam skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Karawang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang diatas maka dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai belum optimal.
2. Lingkungan Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai belum optimal.
3. Kinerja pegawai belum optimal.
4. Tingkat kepuasan kerja pegawai masih rendah.
5. Belum optimalnya penggunaan sarana dan prasarana yang ada di kantor.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan penelitian ini adalah:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.
3. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Karawang ?
2. Seberapa besar pengaruh Parsial antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Karawang ?
3. Seberapa besar pengaruh Simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Karawang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Karawang.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh Parsial antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Karawang.
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh Simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsi informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian yaitu :

1. Secara teoritik, berguna untuk:

- a. Menjadi bahan informasi bagi para pegawai.
 - b. Bahan kajian lebih lanjut bagi para peneliti sejenis.
2. Secara praktek, berguna untuk:
- a. Untuk Mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Untuk meneliti secara mendalam tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Karawang.
 - c. Untuk memberi motivasi khususnya terhadap diri sendiri dan umumnya kepada para pegawai di Rumah Sakit Islam Karawang.

