

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era perdagangan bebas dunia abad 21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi disegala bidang yang menuntut organisasi atau rumah sakit untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu rumah sakit mengoptimalkan sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi rumah sakit. Perawat sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan rumah sakit. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong ke arah pencapaian tujuan (Langitan, 2008).

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat serta adanya globalisasi mendorong manusia untuk berpikir semakin cerdas dan kritis. Termasuk dalam memilih layanan kesehatan. Para penyedia layanan kesehatan seperti rumah sakit merespon perubahan tersebut dengan meningkatkan pelayanan terhadap pasien. Kepuasan pasien menjadi hal utama yang ingin dicapai oleh pihak rumah sakit, karena dengan terciptanya kepuasan pasien maka akan terbentuk loyalitas dari pasien (Langitan, 2010).

Kunci keberhasilan rumah sakit salah satunya bergantung pada kapasitas dan kualitas sumber daya manusianya (Mangkuprawira, 2007). Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu

organisasi. Rumah sakit perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia mulai dari perekrutan, penyeleksian, sampai mempertahankan sumber daya manusia. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah kinerja rumah sakit yang baik menjadi terganggu oleh perilaku karyawan atau perawatnya sendiri.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Dalam organisasi atau rumah sakit tentunya memiliki kepribadian, dalam kepribadian tersebut merupakan sebuah budaya organisasi. (Robbins & Hakim 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan perawat di organisasi atau rumah sakit. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku dan sikap anggotanya (Robbins & Hakim, 2013). Budaya organisasi dapat mempengaruhi perawat dalam bertindak, cara bekerja dengan tim dan cara menggambarkan pekerjaan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang perawat cenderung merasa segan untuk melakukan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelas kesepakatan komitmen. Sehingga kinerja karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi faktor budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara perawat bertindak dalam organisasi atau rumah sakit.

Hal ini juga di dukung penelitian terdahulu oleh Husada dan Meutia (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan perawat. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku perawat. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai sikap yang telah diyakini perawat, sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap perawat ketika bekerja.

Sejumlah perawat di lingkungan suatu rumah sakit merupakan sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristiknya masing-masing. Suasana psikologis/batin seorang perawat sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Semangat atau tidaknya perawat tersebut sangat dipengaruhi motivasi kerja. Pentingnya motivasi adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar perawatnya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi perawat untuk mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan

sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai (Siagian, 2018). Tetapi Luthans (2006) juga berpendapat bahwa motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan perbuatan sebagai langkah pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Pemberian motivasi akan efektif apabila terdapat keyakinan dalam diri perawat bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, maka tujuan pribadi ikut tercapai.

Selain budaya organisasi dan motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan seimbang. Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga capaian pekerjaan yang lebih optimal. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan pada organisasi atau rumah sakit dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan menyebabkan keterlambatan atau bahkan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal.

Setiap organisasi atau rumah sakit menginginkan karyawan dan perawatnya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki perawat yang prestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki perawat yang berprestasi organisasi atau rumah sakit dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi atau rumah sakit ditentukan oleh karyawan atau perawatnya (Mangkunegara, 2006).

Fenomena yang terjadi pada RSUD Bundo Kanduang dilihat dari kinerjanya yang belum maksimal. Berdasarkan informasi yang diperoleh terdapat beberapa permasalahan yang ada di RSUD Bundo Kanduang yaitu masih rendahnya kinerja perawat hal ini dibuktikan dengan adanya ulasan berupa keluhan dari beberapa pasien yang penulis peroleh dari situs online RSUD Bundo Kanduang. Dari 512 ulasan terdapat 319 diantaranya diberi ulasan bintang satu hingga bintang 3 dan 60% ulasan tersebut berupa keluhan terhadap perawat RSUD Bundo Kanduang bagian Poliklinik.

Keluhan pasien tersebut seperti “ada beberapa perawat yang sedikit ketus dalam pelayanan“, “perawat di poli tidak ramah“, “pengalaman berobat disini yang baik cuma dokternya, selebihnya minus terutama perawat dipoli“ (google search/rsu bunda padang). Hal ini perlu dibenahi demi pencapaian yang diinginkan oleh organisasi atau rumah sakit.

Dari beberapa keluhan pasien diatas dapat terlihat masih rendahnya kinerja para perawat di RSU Bunda Padang sehingga kualitas pelayanan rendah, Sedarmayanti (2017) mengungkapkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, disiplin, kepemimpinan, gaji, sarana dan prasarana sedangkan Armstrong dan Baron (1998) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan, motivasi, kepemimpinan kompensasi dan budaya organisasi tetapi Kasmir (2016) berpendapat tidak hanya itu saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, motivasi kerja, komitmen, disiplin kerja.

Untuk melihat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja perawat selama kurun waktu tertentu dengan salah satu indikator penilaiannya yaitu perilaku (Marsha, 2022). Dari informasi yang telah diuraikan penulis diatas terdapat indikasi kinerja Perawat Poliklinik RSU Bunda Padang buruk. Jika perawat yang memiliki kinerja buruk tersebut dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap sebuah

organisasi secara keseluruhan dan menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya oleh sebab itulah penulis ingin melihat bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti memilih judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Poliklinik RSUD Bunda Padang”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka dapat diuraikan rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perawat Poliklinik RSUD Bunda Padang
2. Bagaimana pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perawat Poliklinik RSUD Bunda Padang
3. Bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perawat Poliklinik RSUD Bunda Padang

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai seberapa besar pengaruh :

1. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perawat Poliklinik RSUD Bundo Padang
2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perawat Poliklinik RSUD Bundo Padang
3. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perawat Poliklinik RSUD Bundo Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Secara Akademis

Secara akademis, penelitian ini memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai faktor apa saja yang menjadi pengaruh kinerja karyawan Perawat Poliklinik RSUD Bundo Padang

2. Secara Praktisi

Secara Praktis, penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam keputusan kerja yang terkait dengan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perawat Poliklinik RSUD Bundo Padang

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pentingnya ruang lingkup penelitian yaitu mempermudah dan menghindari kemungkinan salah tafsir judul. Untuk menghindari hal tersebut penelitian ini

berfokus pada Perawat Poliklinik RSUD Bunda Padang dan dibatasi mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan ini dibagi dalam lima bab, dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan

Bab II : Tinjauan Literatur

Bab ini berisikan teori-teori yang menjadi acuan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tahap-tahap dalam melakukan penelitian yang menjelaskan penjabaran mengenai alasan pemilihan objek, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknis analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan bagaimana hasil dari pengolahan data dan menjelaskan hasil yang didapatkan.

Bab V : Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian, menjabarkan kekurangan dan keterbatasan penelitian, implikasi penelitian ini dan memberikan masukan atau saran untuk penelitian kedepannya.



