

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi semua organisasi atau instansi untuk bertahan dalam persaingan yang sangat kompetitif. Elemen utama yang sangat penting dari organisasi atau instansi adalah sumber daya manusia karena sangat berperan untuk mencapai tujuan organisasi/instansi. Seperti pernyataan (Hasibuan 2016:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tetapi tidak hanya untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia juga yang menentukan tujuan apa yang akan dicapai organisasi atau instansi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan jika suatu instansi ingin berkembang dan bersaing ke instansi lain.

Dalam organisasi dengan pelayanan jasa sebagai output produksinya, sumber daya manusia memiliki peran sangat besar dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumennya. Sedikit kesalahan dari pelayanannya, akan menghasilkan komplain dari konsumen yang bisa merusak citra rumah sakit tersebut. Hal ini juga menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Rinova Intan merupakan rumah sakit tipe C yang berlokasi di provinsi Jawa Barat. RSIA RINOVA INTAN adalah sebuah rumah sakit swasta yang menyediakan layanan-layanan kesehatan spealis bagi para paiennya, meliputi penyakit dalam, kebidanan & kandungan, hingga ibu dan anak.

Sebagai penyedia layanan jasa sangat sensitif terhadap masyarakat, yakni kesehatan, rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang tanggap, efektif dalam setiap tindakan medis yang diambil, kenyamanan dan keramah-tamahan bagi pasien maupun pengunjung. Faktor-faktor tersebut merupakan kunci

keberhasilan dari pengelolaan rumah sakit, karyawan medis dan karyawan non-medis, karena tingginya intensitas tatap muka yang dihadapi baik kepada pasien maupun pengunjung. Karyawan rumah sakit haruslah tanggap terhadap keluhan pasien maupun pengunjung dan memberikan pertolongan apabila dibutuhkan.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan (Hasibuan, 2011: 94).

Rumah sakit perseorangan atau swasta seringkali mendapatkan sorotan dari masyarakat dalam hal pelayanannya yang tidak konsisten karena tidak memiliki standar pelayanannya yang sama seperti rumah sakit pemerintahan.

Keunggulan dan performa terbaik sebuah organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Byars, kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Kosasih, 2014). Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ningsih & Fitri, 2014). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan

kerja, serta budaya organisasi. Standar kinerja seseorang dilihat dari kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan (Sapitri, 2016)

Tabel 1.1 Standar penilaian kinerja Rumah sakit RINOVA INTAN Bekasi

Interval	Keterangan
90-100	Sangat baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
70-69	Kurang Baik
50-59	Sangat Kurang

Sumber : Rumah Sakit RSIA RINOVA INTAN BEKASI 2023

Kinerja Karyawan Rumah Sakit RINOVA INTAN perilaku kerja pertama disiplin karyawan pada rumah sakit belum dinyatakan maksimal karena karyawan masih banyak yang datang terlambat, tidak tepat waktu pada pekerjaannya kedua tanggung jawab pada karyawan rumah sakit Rinova Intan sangat kurang karena masih ada karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaannya. Ketiga kerja sama, pada karyawan di RSIA RINOVA INTAN baik karena banyak karyawan di dalam organisasi dalam bekerja sama sangat baik. Keempat kejujuran, pada karyawan di RSIA RINOVA INTAN Bekasi baik karena karyawan di rumah sakit jujur dalam sebuah kegiatannya.

Hasil kerja pertama kualitas kerja, pada karyawan Rumah sakit Rinova Intan Bekasi kurang maksimal karena masih ada karyawan yang masih menunda-nunda waktunya pada pekerjaannya. Kedua kuantitas kerja, pada karyawan rumah sakit sangat baik. Keterampilan kerja pada karyawan Rumah Sakit baik dinyatakan dari hasil yang dicapai.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan RSIA RINOVA INTAN Tahun 2023

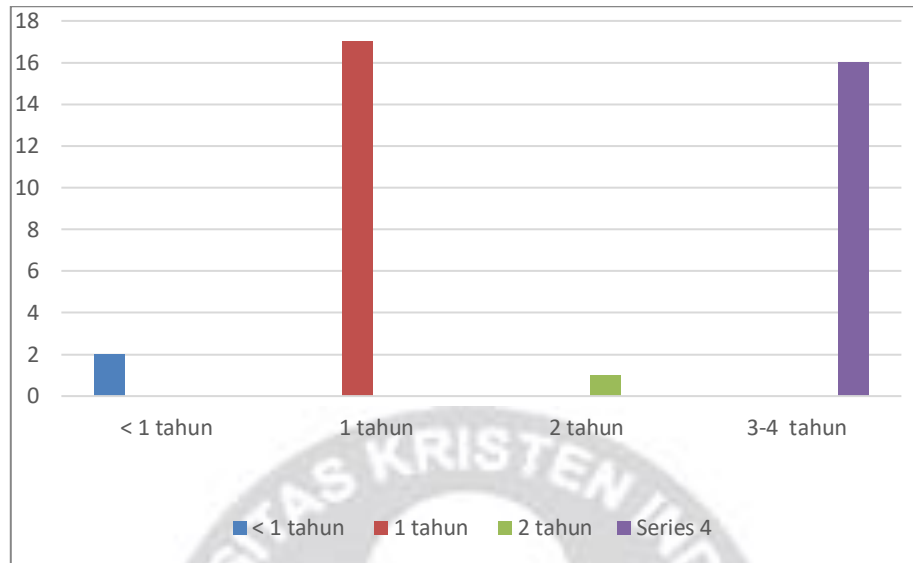
INTERVAL	BOBOT (%)	NILAI CAPAIAN	KATEGORI
Perilaku Kerja			
1. Disiplin	10	80-89	Baik
2. Tanggungjawab	15	70-79	Cukup
3. Kerja Sama	5	60-69	Kurang baik
4. Kejujuran	10	50-59	Sangat kurang
Hasil Kerja			
1. Kualitas Kerja	20	85	Cukup
2. Kuantitas Kerja	20	80	Kurang Baik
3. Keterampilan Kerja	10	78	Sangat Kurang
Jumlah	100		

Sumber: Rumah Sakit Rinova Intan Bekasi Tahun 2023

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa belum maksimalnya kinerja karyawan RSIA RINOVA INTAN Bekasi. Dimana penilaian kinerja pada tahun 2023 terlihat seperti disiplin pada karyawan, keterampilan kerja karyawan pada pekerjaan dan tanggung jawab sehingga kinerja dinyatakan menjadi kategori kurang baik tentunya hal ini jauh dari harapan rumah sakit yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Maka dari Rumah sakit RINOVA INTAN Bekasi perlu mengubah aspek pada kinerja dimulai dari disiplin yang kurang, tanggung jawab terhadap waktu yang telah ditentukan masih kurang.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Komitmen Organisasi merupakan salah satu faktor internal dalam penilaian Kinerja Karyawan dimana faktor ini berasal dari dalam Karyawan tersebut. Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang Karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam Organisasi tersebut (Indra Kharis, 2010).

Gambar 1. 1 Lamanya kerja karyawan RSIA RINOVA INTAN



Sumber: Rumah Sakit RINOVA INTAN

Berdasarkan grafik di atas tentang lamanya kerja Karyawan RSIA RINOVA INTAN paling banyak Karyawan yaitu 17 Karyawan dengan lamanya kerja 1 tahun yang menunjukkan masih banyak Karyawan yang masih mudanya dalam bekerja. Komitmen Organisasi di Rumah Sakit RINOVA INTAN Bekasi sangatlah kurang hal ini ditunjukkan dari banyaknya Karyawan yang masih bekerja kurang dari satu tahun dimana Karyawan tersebut belum bisa dikatakan Komitmen dengan rumah sakit lain masih adanya Karyawan datang tidak tepat waktu, sering menunda pekerjaan, banyak yang tidak bekerja dan kurangnya kesadaran akan pekerjaannya tersebut. Tinggi atau rendahnya Komitmen Organisasi maka akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut dalam bekerja pada RSIA RINOVA INTAN yang telah memiliki 36 Karyawan seharusnya mampu menanamkan Komitmen Organisasi yang kuat pada setiap Karyawannya bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Tetapi pada kenyataan, masih banyak Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar Rumah Sakit yang berakibat pada rumah sakit itu sendiri. Beberapa indikator Komitmen Organisasi yaitu kemauan Karyawan, kesetiaan Karyawan dan kebanggaan Karyawan pada Organisasi.

Selain Faktor Komitmen Organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi yaitu Budaya Organisasi. Seperti yang dikemukakan Wibowo (2010: 363) yaitu: suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi organisasi diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya. Untuk itu rumah sakit harus dapat menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini diperkuat dengan pendapat Jufrizen dan Radiman (2010) yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Budaya organisasi di RSIA RINOVA INTAN dikatakan lemah karena kurangnya komunikasi sehingga menimbulkan konflik antarkelompok juga dapat menghambat komunikasi efektif dalam organisasi. Karyawan mungkin menjadi lebih tertutup terhadap berbagai informasi dan gagasan dengan kelompok-kelompok yang berlawanan, diakibatkan mudahnya terbentuk kelompok yang bertentangan satu sama lain antar karyawan. Budaya organisasi di RSIA RINOVA INTAN memiliki nilai-nilai yaitu integritas, etika, profesionalisme dan komunikasi.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas sekali lagi penulis berusaha membuktikan benarkah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini yang membuat penulis tertarik melakukan

penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan RSIA RINOVA INTAN**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dirumuskan permasalahan utama sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan RSIA RINOVA INTAN
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan RSIA RINOVA INTAN
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama terhadap kinerja pada karyawan RSIA RINOVA INTAN

1.3 Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan RSIA RINOVA INTAN
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan RSIA RINOVA INTAN
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama terhadap kinerja pada karyawan RSIA RINOVA INTAN

1.4 Manfaat penelitian

1. Hasil penelitian sebagai sumbangan informasi bagi RSIA RINOVA INTAN
2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi sebagai masukan bagi karyawan RSIA RINOVA INTAN
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam ilmu pengetahuan terutama dalam bidang SDM, khususnya dalam konteks kinerja