

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar setiap manusia. Seseorang tidak bisa memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya jika berada dalam kondisi tidak sehat. Sehingga kesehatan merupakan modal setiap individu untuk meneruskan kehidupannya secara layak. Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk menjamin setiap warga negara memperoleh pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Sebagai suatu kebutuhan dasar, setiap individu bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pada dasarnya pemenuhan kebutuhan masyarakat terhadap kesehatan adalah tanggung jawab setiap warga negara. ((Kemenkes, 2019)

Makna Kesehatan telah berkembang seiring dengan waktu dalam Perspektif model biomedis awal kesehatan difokuskan pada kemampuan tubuh untuk berfungsi. Kesehatan merupakan aset yang paling berharga untuk tetap sehat bagi setiap manusia. Pentingnya arti kesehatan dimasukkan sebagai salah satu hak yang mendasar dan peraturan perundang-undangan pasal 28 H ayat (1) bahwa setiap orang memperoleh pelayanan kesehatan dan menikmati lingkungan hidup yang baik dan sehat yang ada di UU No 32 Tahun 2009 tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Dengan Kemajuan teknologi dan informasi di ganti dengan undang-undang yang baru UU No.36 Tahun 2009.

Dengan kemajuan teknologi pemerintah mengeluarkan UU NO 36 Tahun 2009 setiap orang menghormati hak orang lain dalam memperoleh lingkungan sehat. Kesehatan yang baik yaitu kesehatan yang setiap seseorang dapat hidup produktif baik secara sosial maupun ekonomi yang ketentuan, baik secara sosial maupun ekonomi, terlepas dari keadaan fisik, mental, spiritual, atau emosional mereka. Dengan demikian kesehatan menjadi perhatian yang lebih bagi pemerintah guna keberlangsungan hidup masyarakat terutama pelayanan kesehatan yang disediakan pemerintah untuk masyarakat. (<https://www.kompasiana-com>).

Di dalam Pelayanan Kesehatan terdapat instansi pemerintah yaitu rumah sakit, Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Indonesia Nomor 2 Tahun 2018, rumah sakit adalah lembaga yang menyelenggarakan aturan kesehatan masyarakat secara paripurna dan menyelenggarakan kesehatan untuk rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Sedangkan, pengertian sebuah rumah sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1204/Menkes/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit. Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan.

Menurut Data Ditjen Pelayanan Kesehatan jumlah instansi kesehatan tahun 2018 di Jawa Tengah terdiri rumah sakit umum berjumlah 290, rumah sakit pemerintah berjumlah 70 dan rumah sakit swasta berjumlah 157, dengan

adanya instansi atau rumah sakit dapat menunjang kesehatan masyarakat. (www.depkes.go.id.data informasi kesehatan 2018).

Dinas kesehatan Kabupaten Banyumas memiliki instansi pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit An ni'mah, rumah sakit ini merupakan rumah sakit tipe d, yang awalnya berdiri pada tanggal 5 Juni 1998 bernama klinik bersalin yang menyediakan pelayanan Poliklinik umum, poliklinik kesehatan anak dan ibu, poliklinik keluarga berencana. Berkembangnya dari tahun ke tahun jumlah kunjungan serta kebutuhan masyarakat Wangon pada khususnya dalam pelayanan kesehatan dan sarana tanggal 5 Juni 2004 yayasan Ar rahman Aryana. Dari tahun ke tahun, eksistensi rumah sakit Ibu dan Anak An Ni'Mah semakin diakui dan menunjukkan perkembangan yang cukup meningkat, perlu adanya pengembangan rumah sakit sehingga lebih mampu melayani masyarakat dengan fasilitas yang lengkap dan kompleks.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Hari Rabu Tanggal 12 Oktober 2022 dengan Ibu Delya dari bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Umum An Ni'Mah merupakan rumah sakit umum yang terletak di Jl. Raya Wangon Klapagading Kulon-Cilacap yang memiliki layanan: Pelayanan IGD 24 jam, Pelayanan Poliklinik Rawat Jalan terdiri dari pelayanan poliklinik(Kebidanan dan kandungan, penyakit dalam, poli anak, bedah umum, obgyn, saraf, ortopedi, poli paru, poli mata, radiologi, kulit dan kelamin, spesialis gigi, Tht, spesialis jiwa). Pelayanan Rawat inap terdiri dari (Kelas Biasa dan VIP) Pelayanan icu, ruang isolasi, pelayanan penunjang terdiri dari (Pelayanan persalinan, pelayanan radiologi, pelayanan

laboratorium, pelayanan farmasi, pelayanan gizi, pelayanan rekam medis, pelayanan pemulangan jenazah, pelayanan *ambulance*).

Untuk Layanan Unit Gawat Darurat siap menerima dan melayani Pasien 24 Jam. Dengan Adanya Pelayanan Pasien 24 Jam Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon Menerapkan sistem shift Kerja dengan berbeda-beda shift sesuai jabatan karyawan untuk perawat sendiri dibagi menjadi 3 *shift*, *shift* Pagi Pukul 07.00-14.00, Sore Pukul 14.00-21.00 dan Malam Pukul 19.00-21.00, Untuk karyawan Rumah Sakit An Ni'Mah yang telah melakukan *shift* malam terdapat libur satu hari, Untuk lingkungan kerja bagian gedung dan ruangan kepala rumah sakit dan tata usaha terpisah karena pembangunan gedung baru yang sudah semakin maju, untuk Budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan yaitu dengan menerapkan dengan nilai-nilai islami seperti tadarus pagi, upacara pagi setiap hari senin sebelum kegiatan, evaluasi setiap pergantian shift dengan bagian masing-masing, rapat mingguan dan bulanan.

Dalam memberikan pelayanan pasien didukung dengan sarana prasarana, sistem operasional yang efektif serta sumber daya manusia yang baik dan tinggi sangat ditentukan oleh mobilitas kinerja yang berkualitas. Menurut Sinambela 2012 dalam Tukan dkk, (2021) kinerja karyawan adalah pelaksanaan dan semangat guna tugas pekerjaan dengan tanggung jawab mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Robbins 2008 dalam Tukan dkk, (2021) Kinerja karyawan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang individu secara kualitas dan kuantitas .

harus dipantau secara terus menerus Dermawan (2013) dalam (Wijaksono, 2022). Kinerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan akan menghasilkan produktivitas yang baik.

Adapun hal faktor penentu kinerja karyawan salah satunya dapat dinilai dan diperhatikan dari fasilitas kerja yang digunakan, di nikmati oleh karyawan yang disediakan oleh perusahaan yang memiliki hubungan berkelanjutan dengan pekerjaan karyawan Munawirsyah (2017) dalam Siswanto, Taufani C. Kurniatun, (2022). Fasilitas salah satu bentuk bantuan usaha yang diberikan karyawan dalam rangka mendorong mereka untuk bekerja keras dan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga meningkatkan produktivitas karyawan Ranupandjojo dan Husnan (2002) dalam (Anggraini et al., 2019). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018) dalam Nurhadian, (2019) menjelaskan bahwa Fasilitas kerja adalah keseluruhan alat kerja dan bahan yang digunakan ,lingkungan terdekat dimana seseorang bekerja, cara kerjanya , serta pengaturan pekerjaanya baik sebagai perseorangan atau sebagian kelompok.

Peneliti telah melakukan pra survey melalui dengan saudari Dellya yang menjabat sebagai sumber daya, peneliti menemukan fenomena bahwa fasilitas di rumah sakit umum an ni'mah meliputi dari meja, kursi, pendingin ruangan serta beberapa komputer di dalam ruangan namun untuk komputer masih ada beberapa karyawan yang menggunakan komputer tersendiri karena karyawan masih merasa spek komputer di rumah sakit tersebut belum memadai, serta jaringan internet atau *wifi* yang sering terdapat kendala, dan

ruangan pasien rawat inap yang kurang sehingga membuat kinerja karyawan kurang maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifa'i, (2019), Mansur, Setiawan, (2020), Manurung et al., (2021), Wailan et al., (2021), Roni & Afriani, (2022) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian yang berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Tisu et al., (2020) dan Yani, (2023) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor Penting lainnya dalam kinerja karyawan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Menurut pendapat Sedarmayanti 2013 dalam Maulidiyah & Ilahi, (2019) lingkungan kerja terdiri dari semua aturan fisik yang ada di dekat tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja bidang fisik yaitu suatu hal terdiri meliputi cahaya, warna, udara, dan suara. Instansi harus memperhatikan situasi yang ada di dalam organisasi maupun di luar ruangan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lancar dan nyaman Gie (2012) dalam Syahida N, (2018).

Peneliti telah melakukan pra survei dengan wawancara Ibu Ade Savira selaku karyawan bagian pelayanan pasien, peneliti menemukan fenomena dimana lingkungan kerja yang bersih, kurang tertata dan memiliki sekat gedung antara kepala dan tata usaha menghambat kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas yang maksimal .

Hasil Penelitian terkait lingkungan kerja oleh Priyono et al., (2018), Syahida N, (2018), Maulidiyah & Ilahi, (2019), Nan Wangi, (2020), Tukan et al., (2022) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan pada penelitian yang berbeda oleh Fitriani et al., (2019) dan Manikottama et al., (2019) lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Faktor penting lainnya dalam kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior*. Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Nisa et al., (2018) sebagai perilaku seseorang pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja seorang karyawan, namun memberikan dukungan fungsi organisasi tersebut secara efektif. Biasanya sikap ini diekspresikan dalam bentuk tindakan yang menggambarkan sikap serta tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian lain. *Organization citizenship behavior* (OCB) yang tinggi agar membentuk perilaku kesadaran setiap karyawan lain untuk melakukan sesuatu serta berkontribusi terhadap perusahaan dan dapat menciptakan suasana perbaikan yang kondusif, hal tersebut akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan pra survey melalui wawancara dengan saudari Dellya yang menjabat sebagai sumber daya manusia. Rumah Sakit Umum An ni'mah wangon diharapkan memiliki jiwa kesukarelaan yang tinggi dalam pekerjaannya ketika karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih banyak

serta lebih kompleks dari biasanya, para karyawan dari divisi lain diharapkan ikut serta dalam membantu menyelesaikan tugas. Namun peneliti menemukan fenomena dimana tidak semua hal tersebut dilakukan dengan senang hati ada juga karyawan yang mengeluh dan terbebani atau memilih tidak membantu karena merasa bukan termasuk tugas dan tanggung jawabnya. Meskipun hal tersebut bukan sebuah kewajiban, tetapi jika karyawan memiliki jiwa kesukarelaan yang tinggi tentu akan memaksimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan kemajuan sebuah perusahaan.

Hasil Penelitian oleh Lasmi & Funky, (2018), Nisa et al., (2018), Simanjuntak et al., (2020), Sanjaya, (2020), Saifudin et al., (2021) Menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al., (2021) dan Wati & Surjanti, (2018) mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor Penting lainnya dalam kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut Kusuma G, (2018) Budaya organisasi ada dan melekat pada diri karyawan, ada dan tercermin dalam organisasi, ada secara otomatis serta dapat pula dibuat sendiri dari suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan di masa depan. Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*value*), atau norma (*beliefs*), asumsi- (*assumptions*), atau norma yang telah berlaku lama, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi menjadi petunjuk sikap dan pemecah masalah-masalah organisasi Sutrisno (2010) dalam Jufrizen & Rahmadhani,

(2020). Sedangkan Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai serta kepercayaan yang dianut bersama suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan organisasi satu dengan organisasi lain Mas'ud (2004) dalam Emil & Sari (2020)

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara terhadap Ibu Delya menjelaskan bahwa Rumah Sakit Umum An Ni'mah menerapkan kebijakan untuk karyawan dengan mengedepankan syariat islam seperti tadarus pagi, peraturan agar segenap karyawan menghentikan pekerjaan pada waktu sholat dan diarahkan menuju masjid tetapi masih ada karyawan yang tidak melakukan dengan pergi ke kantin atau masih tetap bekerja adapun budaya organisasi lainnya di dalam rumah sakit an ni'mah diadakan upacara setiap senin pagi sebelum kegiatan dimulai, untuk rapat diadakan mingguan dan bulanan.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma G dan Rahardja E(2018), Muis et al., (2018), Darmasaputra & Sudibya, (2019), Emil (2020), Rizal et al., (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Triany et,al (2022) dan Indajang et al.,(2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini yaitu penelitian pengembangan Roni & Afriani, (2022) yang meneliti Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya. Hasil Penelitian tersebut membuat bahwa fasilitas kerja, budaya organisasi

budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Penelitian, peneliti tertarik untuk mengembangkan dengan menambahkan dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, dan organizational citizenship. Hal tersebut dikarenakan pada penelitian Bahri et al., (2018) menghasilkan lingkungan kerja, organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.PLN(Persero)Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara, Selain itu terdapat fenomena atau memecahkan masalah yang terjadi pada Rumah Sakit Umum An Ni'Mah yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Maka Dari itu, pada penelitian ini peneliti ingin menambahkan 2 variabel tersebut untuk dapat memperkuat hubungan antar variabel.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan Judul **"Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon"**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Apakah Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon?

2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon?
4. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar peneliti lebih fokus serta tidak meluas dari pembatas yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi . Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.
2. Peneliti ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon
3. Waktu Penelitian yang dibatasi dengan waktu dari Oktober sampai Januari 2023.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan manfaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon.
3. Untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Umum An Ni'Mah Wangon.

E. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat peneliti yang dilakukan adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah mengenai pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* , dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dan berguna sebagai pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan atau Pihak Rumah Sakit An Ni'mah

Peneliti berharap hasil penelitian ini , dapat menjadi acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi instansi untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan pengaruh fasilitas kerja,

lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Umum An Ni'Mah Wangon.

b. Bagi Karyawan

Sebagai pedoman terhadap karyawan terutama karyawan Rumah Sakit Umum An Ni'mah Wangon dalam mencapai kinerja yang maksimal, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi.

c. Bagi Akademik dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat akademis yang diharapkan adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Peneliti dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti terutama mengenai Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.