

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Rumah sakit merupakan sebuah institusi perawatan kesehatan yang dilakukan oleh seorang professional seperti dokter dan perawat juga tenaga medis lainnya yang bertugas untuk penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan bagi masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 147/MENKES/PER/2010 undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit dalam penetapan peraturan menteri kesehatan tentang perizinan rumah sakit. Dalam Permenkes (2010) UU No. 44, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit secara umum dibedakan menjadi dua yaitu Rumah Sakit Umum Pemerintah dan Rumah Sakit swasta. Rumah Sakit Umum Pemerintah merupakan Rumah Sakit yang dimana seluruh operasionalnya dibiayai atau ditanggung oleh APBN ataupun APBD Negara dan bersifat non profit, sedangkan Rumah Sakit Swasta merupakan Rumah Sakit yang dimiliki oleh yayasan, organisasi, perusahaan atau badan hukum dengan tujuan keuntungan atau perusahaan nirlaba. Saat ini Rumah

Sakit Islam Banjarnegara memiliki 226 karyawan, 17 tenaga medis, 85 paramedis perawatan, 71 paramedis penunjang, dan 53 non medis.

Rumah Sakit Islam Banjarnegara diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada pasiennya terutama dalam hal pelayanan kesehatan, dimana pelayanan yang baik ditentukan oleh kinerja yang tinggi dari para karyawan. Menurut Robbins (2016) kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut. Hasil akhir dari aktivitas Rumah Sakit Islam Banjarnegara adalah kinerja yang tinggi dari pada karyawannya dalam melayani pasien. Hal ini sejalan dengan penelitian kinerja terdahulu yang dilakukan oleh Jannah, (2017), Cahyana dan Jati, (2017), Pratiwi dan Martono, (2017), Gita dan Yuniawa, (2016), Gultom, (2014), Nguyen dan Watanabe, (2017), Putra dan Rahyuda, (2015), Imrotun dan Sukirman, (2016), Al-Omari dan Okasheh, (2017), Widyastuti dan Rahardja, (2018), Noor, Rahardjo dan Ruhana, (2016), Subroto, (2017) yang menyatakan bahwa banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja baik positif maupun negatif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dalam sebuah organisasi untuk menjalin komunikasi antar karyawan sehingga terbentuk sebuah karakteristik dari organisasi tersebut. Menurut Robbins (2014) budaya organisasi suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi

dari organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi, setiap organisasi memiliki suatu budaya yang bergantung pada kekuatannya dimana budaya organisasi memperlihatkan bagaimana para pekerja dalam memandang karakteristik dari budaya organisasi tersebut. Sebuah organisasi juga memiliki kepribadian dan kita menyebutnya budaya organisasi, budaya itu mempengaruhi cara karyawan bertindak dan berinteraksi dengan orang lain. Pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara Visi dan misi menjadi budaya organisasi yang diterapkan oleh rumah sakit. Visi dan misi Rumah Sakit Islam adalah 1. Mewujudkan pelayanan rumah sakit yang islami 2. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang aman dan memuaskan 3. Mengembangkan pelayanan unggulan khususnya bedah urologi 4. Mengembangkan manajemen yang efektif dan dinamis. Sesuai dengan visi dan misi yang ada pada Rumah Sakit Islam tersebut, pihak pengelola dan pemilik mengharapkan jika para karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan yang telah tertera pada visi dan misi tersebut, karyawan juga diharapkan kondusif bagi terlaksananya syariat Islam di rumah sakit. Rumah Sakit Islam Banjarnegara juga mengharapkan adanya *qudwah* (contoh/teladan) yang nyata dari setiap pribadi komponen pemilik, pengelola dan pelaksana kegiatan rumah sakit, Penempatan posisi karyawan pada masing-masing kedudukan di dalam penyelenggaraan rumah sakit harus sesuai dengan syariat.

Budaya suatu organisasi dapat membuat karyawan merasa tergabung, diberdayakan, dan didukung atau bisa juga memiliki dampak sebaliknya, karena budaya bisa memiliki kekuatan yang besar, penting bagi manajer untuk memerhatikannya (Robbins, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian tentang budaya organisasi Jannah,(2017); Cahyana dan Jati, (2017); Pratiwi dan Martono, (2017); Gultom, (2014); Nguyen dan Watanabe, (2017) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Gita dan Yuniawan, (2016) variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Rumah Sakit Islam Banjarnegara merupakan bagian dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Rumah Sakit Islam Banjarnegara berusaha memberikan yang terbaik untuk pasien dengan memberikan pelayanan islami kepada pasien dan menjadikan rumah sakit ini menjadi rumah sakit terkemuka di daerah Banjarnegara. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Rumah Sakit Islam Banjarnegara salah satunya adalah dengan lingkungan kerja yang baik. Rumah Sakit Islam Banjarnegara mempunyai lingkungan kerja yang baik meliputi ruangan istirahat karyawan yang nyaman, penerangan setiap ruangan dan sudut yang cukup, tempat kerja yang luas sehingga mobilitas karyawan juga baik, alat penunjang medis yang cukup lengkap salah satunya mesin bedah urologi yang menjadi andalan

rumah sakit ini dan ditambah komunikasi antara sesama karyawan dan antara bawahan dan atasan yang baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja, dimana setiap kondisi yang ada pada lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2014) lingkungan institusi atau paksaan dari luar organisasi yang mempengaruhi secara potensial kinerja suatu organisasi. Lingkungan dari organisasi apapun memiliki tiga dimensi: kapasitas, volatilitas, dan kompleksitas. Lingkungan yang dinamis menciptakan tingginya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi. Dalam penelitian Jannah (2017) lingkungan kerjasalah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini didukung berdasarkan penelitian lingkungan kerja Pratiwi dan Martono, (2017); Jannah, (2017); Putra dan Rahyuda, (2015); Imroatun dan Sukirman, (2016); Al-Omari dan Okasheh, (2017) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Rumah Sakit Islam Banjarnegara memiliki tujuan untuk menjadi rumah sakit terkemuka di Banjarnegara dan untuk mewujudkan hal tersebut maka dibutuhkan kerja keras dari karyawan rumah sakit. Hal tersebut menuntut karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara untuk selalu memberikan pelayanan yang

terbaik kepada pasien. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Cahyana dan Jati (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan objek kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar, hasil penelitian ini variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Widyastuti dan Raharja (2018) dengan judul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang) variabel stres kerja menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan perbedaan hasil kedua penelitian, penelitian ini menggunakan variabel stress kerja yang akan diterapkan dengan objek Rumah Sakit Islam Banjarnegara yang menuntut karyawan memberikan pelayan yang terbaik.

Stres kerja merupakan suatu kondisi baik secara mental ataupun fisik yang mempengaruhi emosi seseorang dikarenakan sebuah tekanan dari pekerjaan yang dilakukan dimana hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan tersebut. Menurut Robbins (2014) Stres Kerja merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Menurut Mondy (2008) stres adalah reaksi ganjil dari tubuh

terhadap tekanan yang diberikan padanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Subroto, (2017); Cahyana dan Jati, (2017); Putra dan Rahyuda, (2015); Noor, Rahardjo dan Ruhana, (2016) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Widyastuti dan Rahardja, (2018) menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Jannah dan Cahyana dan Jati, penelitian Jannah dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara (2017) dengan hasil motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Cahyana dan Jati dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (2017) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan objek di Rumah Sakit Islam

Banjarnegara namun ada perbedaan dalam penelitian ini dengan jurnal Jannah (2017) yaitu penambahan variabel stress kerja berdasarkan penelitian Cahyana dan Jati (2017). Pengembangan dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari semua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM BANJARNEGARA”**. Peneliti tertarik mengambil judul tersebut karena peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh yang berbeda dari variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarnegara?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarnegara?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarnegara?

C. Batasan Masalah

- a. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarnegara yang terdiri dari tenaga medis, paramedis perawatan, paramedis penunjang, dan non medis.
- b. Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.
- c. Penelitian ini dibatasi pada kinerja karyawan yang terdiri dari 3 dimensi budaya organisasi, lingkungan kerja dan stress kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

D. Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah diatas tujuan penelitian yang akan dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSI Banjarnegara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSI Banjarnegara.

- c. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan RSI Banjarnegara.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi semua pihak dari kalangan apapun terkait dengan pengaruh kinerja karyawan yang meliputi dimensi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

- a. Manfaat bagi Rumah Sakit Islam Banjarnegara

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau masukan bagi RSI untuk meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat/pasien, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang baik.

- b. Manfaat bagi MSDM

Memberikan kontribusi dan literatur-literatur terdahulu dan untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

- c. Manfaat bagi peneliti

Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan dapat digunakan sebagai bukti penerapan teori dari manajemen sumber daya manusia.