

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi merupakan RS Pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan jasa yang terletak di Jl. Pramuka No.55 Bekasi Selatan, Kota Bekasi. Dengan visi Rumah Sakit Umum Terdepan dalam pelayanan secara paripurna menuju masyarakat sehat dan mandiri. Seperti yang kita ketahui di awal bulan Maret 2020 Pandemi Covid-19 mulai menyebar ke seluruh Indonesia maka setiap Rumah Sakit harus siap Melayani lebih baik lagi pasien yang terpapar oleh virus Covid-19 tersebut. Para tim medis yang belum berpengalaman di haruskan membiasakan diri dengan memakai APD tambahan seperti asmat, face shield dan masker kn95 serta membatasi interaksi kepada pasien. Dan juga tim medis serta penunjang pelayanan lain terus di ingatkan untuk tetap menjaga kesehatan dan adanya dopping vitamin dari masing-masing kepala ruangan setiap bagian. (Astari et al., 2021). Organisasi Pemerintah Daerah sebuah lembaga yang melaksanakan roda pemerintah sumber legitimasinya berasal dari sebuah rakyat. Rakyat telah memberikan keyakinan kepada penyelenggaraan pelayanan maka harus diimbangi dengan kinerja yang baik.

Memberdayakan karyawan merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan dan mendatangkan rasa kepuasan mental kepada karyawan. Kepuasan kerja ini merupakan suatu

kesenangan atau pernyataan emosional yang positif dan merupakan hasil evaluasi dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja. (Wijayaningsih & Saputra, 2022)

Sumber Daya Manusia merupakan peran penting bagi suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal. Maka dengan adanya pengembangan dan pengelolaan akan mempermudah seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan (Susan, 2019). Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat menjadi penentu strategi institusi dalam menghadapi permasalahan yang timbul di era globalisasi ini. Institusi memiliki tujuan harus memahami karakter dan juga kemampuan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan faktor SDM yang berpengaruh terhadap kepuasan dan prestasi kerja karyawan (Evanda, 2017).

Organisasi dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu keberhasilan organisasi berkaitan erat dengan kinerja para anggotanya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Oleh karena itu dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi hendaknya harus memberdayakan sumber daya manusia tersebut agar dapat menjadi sumber daya yang kompetitif. (Wijayanti & Budiani, 2021)

Iklm organisasi memiliki peran penting dalam terciptanya *work engagement* pada karyawan. Selain itu bisa membuat karyawan lebih memiliki keterikatan pada pekerjaannya maka perlu adanya penghargaan (Wijayanti & Budiani, 2021). Iklm Organisasi diartikan sebagai sesuatu yang dirasakan oleh

karyawan dalam sebuah perusahaan atau instansi dan bisa mempengaruhi karyawan individu baik positif maupun negatif. Indikator dalam iklim organisasi : keselamatan dan layanan kesehatan (Yusnita, 2021). Penghargaan merupakan salah satu dari bentuk dukungan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Perasaan dihargai oleh perusahaan ataupun karyawan lain di perusahaan akan meningkatkan kepercayaan karyawan bahwa usahanya dihargai. Karyawan akan berusaha lebih meningkatkan kinerjanya karena dukungan perusahaan yang dirasakan oleh karyawan (Wijayanti & Budiani, 2021).

**Tabel 1. 1 Data Pra Survey Iklim Organisasi**

No.	Responden	Pertanyaan		
		Iklim Organisasi		
		1. Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap bawahannya.	2. Bila medapat masalah, pimpinan selalu memberikan ide/saran kepada saya untuk memecahkan persoalan tersebut.	3. Rekan kerja selalu membantu apabila saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
1	Wiwik Hartini (Sarjana Ahli Gizi)	Iya atasan selalu memberikan perhatian terhadap teman-teman se Instalasi untuk selalu memperhatikan suatu kerjaan yang penting untuk tercapainya suatu pelayanan Rumah Sakit tersebut.	Iya atasan selalu memberikan ide dan sarannya jika terjadi suatu masalah.	Tentu saja selalu membantu disaat teman membutuhkan bantuan dalam pekerjaan.
2	Reza Yulianto (Pramusaji)	Iya, tentu atasan memberikan perhatiannya kepada para bawahan, tetapi terkadang suka sedikit	Ide dan saran selalu diberikan jika terjadi suatu masalah, namun terkadang juga	Ya tentu saja teman selalu membantu jika karyawan 1 tim ada yang tidak masuk dikarenakan izin sakit,

		lama dalam memberikan tindakan untuk karyawan-karyawan yang suka tidak mematuhi SOP yang sudah ditentukan oleh Instalasi.	masih sedikit lambat memberikan ide untuk bawahannya.	karna itu sangatlah penting dalam melaksanakan pekerjaan Tim. Jika tidak ada kerja tim maka tidak akan berjalannya suatu pelayanan.
3	Yayah Komariah  (Juru Masak)	Iya tentu saja atasan selalu memberikan perhatian kepada bawahan.	Iya atasan selalu bisa memberikan saran dan ide yang baik.	Teman- teman juga saling membantu dalam menyelesaikan tugas

Berdasarkan Hasil Pra Survei diatas untuk Iklim Organisasi , yaitu :

1. Pertanyaan pertama, Atasan sudah memberikan perhatian kepada para bawahan dan respon yang didapat oleh bawahannya adalah baik meskipun ada 1 orang yang memberikan tanggapan sedikit lama untuk memberikan perhatian untuk tindakan yang bisa menghambat pekerjaan.
2. Pertanyaan kedua, atasan bisa memberikan ide dan saran kepada para karyawan yang suka izin dan menghambat pekerjaan tim yang lain.
3. Pertanyaan ketiga, teman-teman se instlasi selalu memberikan bantuan untuk memberikan pelayanan yang baik dan pekerjaan yang sudah ditentukan sesuai dengan SOP.

*Work Engagement* akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk

gaji (Noviantoro et al., 2021). Karyawan dengan *work engagement* memiliki ciri-ciri diantaranya yaitu fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya, merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri karyawan itu sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan serta bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

**Tabel 1. 2 Data Pra Survei Work Engagement**

No.	Responden	Pertanyaan		
		<i>Work Engagement</i>		
		1. Di tempat kerja saya merasa energik	2. Pada pekerjaan saya, saya sangat ulet secara mental	3. Pekerjaan saya menginspirasi saya
1	Neneng RCP	Ya saya merasa penuh energik karna itu merupakan tugas yang harus saya jalankan.	Sangat diperlukan memiliki ulet mental untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	Ya menginspirasi saya untuk selalu menjaga kesehatan agar kita bisa terus memberikan edukasi diit makan kepada pasien
2	Susi susilawati	Iya harus berenergi, dalam mengerjakan pekerjaan	Harus kita tanamkan kalo kita ulet bekerja maka kita juga bakalan enjoy dalam ngejalanin tugas tersebut.	Ya menginspirasi untuk tetap menjaga diri untuk sehat.

3	Febriyanti	Harus berenergik dalam melakukan pekerjaan	Ya saya sangat ulet secara mental	Ya menginspirasi untuk selalu menjaga kesehatan

Berdasarkan hasil pra survei *Work Engagement*, yaitu :

- Para karyawan tetap energik dalam menjalankan tugasnya, serta survei menunjukkan semua mempunyai ke gigihan dalam bekerja dan mempunyai inspirasi sehat untuk selalu bisa melayani pasien yang membutuhkan tenaga kita.

**Tabel 1. 3 Data Absensi Di Instlasi Gizi RSUD dr. Chasbullah Absulmadjid Kota Bekasi 2022**

Bulan	Absensi		Total
	Sakit	Izin	Tidak Hadir
<b>Januari</b>	21	20	41
<b>Febuari</b>	45	9	54
<b>Maret</b>	29	20	49
<b>April</b>	29	14	43
<b>Mei</b>	22	23	45
<b>Juni</b>	19	13	32
<b>Juli</b>	0	0	0
<b>Agustus</b>	18	11	29
<b>September</b>	31	12	43
<b>Oktober</b>	45	11	56
<b>November</b>	27	17	44
<b>Desember</b>	18	13	33

Sumber : Kepala Bagian Instalasi Gizi RSUD CAM Kota Bekasi

Berdasarkan tabel 1.1 di atas data absensi karyawan mulai dari bulan Januari hingga Desember memiliki jumlah yang berbeda beda, paling tertinggi terjadi pada bulan Oktober sekitar 56 karyawan yang tidak hadir dan paling rendah terjadi pada bulan Juli 0 karyawan. Bulan Januari sekitar 41 karyawan yang tidak hadir, bulan Februari sekitar 54 karyawan yang tidak hadir, bulan Maret 49 karyawan, bulan April 43 karyawan yang tidak hadir, Bulan Mei 45 karyawan yang tidak hadir, Bulan Juni 32 karyawan yang tidak hadir, Bulan Agustus 29 Karyawan yang tidak hadir, Bulan September 43 karyawan yang tidak hadir, Bulan September 43 Karyawan yang tidak hadir, Bulan November 44 yang tidak hadir, Bulan Desember 33 karyawan yang tidak hadir.

Faktor yang mempengaruhi *work engagement* antara lain *job demands* (tuntutan kerja) yang merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan pekerjaan terdiri dari empat faktor salah satunya adalah perubahan terkait organisasi. Kedua, yaitu *job resources* (sumber daya pekerjaan) merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu (Sari, 2018).

Instalasi Gizi merupakan salah satu fasilitas pelayanan yang penting di rumah sakit yang dimulai dari perencanaan, penyediaan, penyelenggaraan hingga

distribusi makan pasien. Pemberian makan yang dimaksudkan untuk mencapai diet pasien sehingga tercapainya kesembuhan pasien (Adhyka & Machmud, 2020) Instalasi gizi juga terdiri dari Ahli Gizi, Juru Masak dan Pramusaji serta admin. Instalasi Bedah Sentral atau bisa disebut kamar operasi termasuk salah satu unit pelayanan khusus di Rumah Sakit yang terdiri dari 3 Fase Pelayanan sebelum operasi (pre operasi), selama operasi (intra operasi) serta sesaat setelah melakukan pembedahan (post operasi). (Mandara, 2023)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara pada tanggal 15 Mei 2023 Terhadap 3 Karyawan RSUD CAM Kota Bekasi menunjukkan hasil bahwa dari ke 3 karyawan tersebut menjalin organisasi yang baik dengan atasan nya, namun ada karyawan yang masih tidak bisa memahami dengan kondisi lingkungan yang mengharuskan memiliki keterlibatan kerja karna ada teman kerja yang tidak bisa hadir bekerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang di jelaskan diatas, maka dirumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap *Work Engagement* pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi?
3. Apakah *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi?



4. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement* pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi yang signifikan terhadap *Work Engagement* pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement* pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program perkuliahan S1 Ekonomi Manajemen & bisnis di Universitas

Bhayangkara Jakarta Raya. Penelitian ini juga digunakan sebagai pengaplikasian terhadap ilmu yang selama ini di peroleh dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi instansi/perusahaan yang terkait dalam “Pengaruh Iklim Organisasi dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan”. Selain itu, penelitian ini juga dapat di gunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan pembaca dalam mendalami bidang Ekonomi Manajemen & bisnis. Penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pembandingan untuk penelitian yang akan dilakukan dimasa akan datang.

### **1.5 Batasan Masalah**

Mengenai objek penelitian ini dibatasi hanya pada Ruang Instalasi Gizi dan Ruang Instalasi Bedah Sentral (IBS) pengaruh Iklim Organisasi dengan indikator : *Communication* (Komunikasi), *Autonomy* (Otonomi), *Team* (Tim), *Job Involvement* (Keterlibatan Pekerjaan), *Leadership* (Kepemimpinan). Dan *Work Engagement* dengan indikator : *Vigor* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi), *Absorption* (Penyerapan) serta Kinerja Karyawan dengan indikator : *Task Performance* (Kinerja Tugas), *Adaptive Performance* (Kinerja Adaptif), *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual).

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan hasil tiap-tiap bab adalah sebagai berikut :

## BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang relevan dengan masalah yang di teliti yaitu teori iklim organisasi, *work engagement* dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis penelitian.

## BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metodologi pengambilan sampel, metode analisis data.

## BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.