

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Menurut *World Health Organization (WHO)*, Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu Organisasi Sosial dan Kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan Paripurna (*komprehensif*), Penyembuhan Penyakit (*kuratif*) dan Pencegahan Penyakit (*preventif*) kepada masyarakat, serta rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi Tenaga Kesehatan dan Pusat Penelitian Medik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 44 Tahun 2009, tentang Rumah Sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Informasi tentang faktor-faktor yang melandasi kerja karyawan sangat dibutuhkan rumah sakit, tidak hanya untuk menghindari kesalahan membuat keputusan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak efektif, namun juga sebagai sarana mendayagunakan karyawan, sehingga mampu meningkatkan produktivas karyawan. Jika seluruh karyawan memiliki produktivitas tinggi, kinerja pada rumah sakit secara keseluruhan menjadi lebih baik.

Pada era globalisasi, persaingan rumah sakit semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap rumah sakit di tuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap rumah sakit dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti diperbaiki adalah baik semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap rumah sakit harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik Kesehatan, Kompensasi ataupun Kinerja sumber daya yang ada tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi, perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dari organisasi tersebut. Agar organisasi tetap berkembang maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti modal, metode dan alat tidak bisa

memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimum.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan sumber daya manusia harus dikelola dengan melakukan pengambilan keputusan yang tepat dan mengelola perubahan-perubahan lingkungan (seperti teknologi, restrukturisasi bisnis, pesaing, sosial, dan politik dan hukum) harus dipelajari dengan baik agar dapat memenangkan persaingan pasar, dan berupaya untuk mencari cara bagaimana memudahkan dapat beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah karena tekanan persaingan dalam dunia bisnis.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan keamanan dan masalah keadilan.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Dimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan perlu mempunyai standar dalam pekerjaannya untuk dapat mencapai hasil kerja.

Perilaku kerja karyawan berpedoman pada nilai-nilai karakteristik budaya organisasi. Para karyawan dituntut untuk lebih *inovatif*, mengambil resiko, memperhatikan rincian pekerjaan dan berorientasi pada pencapaian hasil. Kepentingan para karyawan dan kerjasama tim harus diperhatikan pihak manajemen dalam membuat keputusan. Untuk mencapai pertumbuhan tanpa mengabaikan stabilitas dalam pekerjaan terhadap seluruh anggota organisasi dituntut untuk bersikap dinamis.

Dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas sistem sosial. Disamping menggambarkan identitas organisasi budaya organisasi juga meningkatkan para karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, selain itu batasan nilai-nilai organisasi yang berbeda dengan budaya organisasi yang lain diberikan juga oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Peran kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang penting karena memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama, mengkomunikasikan tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi dan memberikan masukan kepada karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi.

Seorang pemimpin juga harus memiliki sikap *fleksibel* dalam memainkan perannya untuk mengenal dan memahami kompetensi orang-orang yang dipimpin, dengan kata lain pahami sikap dan kemampuan mereka, hal ini mempermudah pimpinan dan memberikan penugasan secara tepat, sebab berbeda kemampuan berbeda juga model kepemimpinan yang dimainkan.

Kinerja sebuah organisasi atau institusi tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan aset yang terunggul bagi sebuah organisasi. Berbeda dengan faktor atau aset yang bukan manusia (seperti sarana dan prasarana pendukung aktivitas organisasi), sumber daya manusia merupakan aset yang unik dan istimewa karena aset ini tidak dapat dipisahkan dari aspek manusia dan kemanusiaan. Di samping itu sumber daya manusia juga memiliki kepribadian yang aktif, banyak menggunakan intuisi, dinamis, bahkan sensitif dan sekaligus sebagai pengelola dan atau pengguna sarana dan pra sarana yang dimiliki oleh organisasi tersebut, yaitu teknologi dan biaya untuk menghasilkan output tertentu.

Berdasarkan uraian tugas di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Hermina Grand Wisata ”.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada RS. Hermina Grand Wisata?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada RS. Hermina Grand Wisata?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja karyawan pada RS. Hermina Grand Wisata?

1.3 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data, secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada RS. Hermina Grand Wisata.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RS. Hermina Grand Wisata.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada RS. Hermina Grand Wisata.

1.4 Manfaat Penelitian.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dalam rumah sakit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Instansi;

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam mengelola SDM, sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan instansi dapat tercapai.

2. Bagi Akademis;

Sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas di bidang penelitian tentang Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan-karyawan RS Hermina Grand Wisata.

3. Bagi Penulis;

Tugas akhir sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, guna memperluas pengetahuan, menambah wawasan dan pengalaman penulis apabila tujuan praktek dilakukan pada RS. Hermina Grand Wisata

1.5 Batasan Masalah.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat jelas bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variable, maka dalam penelitian ini penulis hanya melakukan pembatasan masalah pada “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di RS Hermina Grand Wisata”.

1.6 Sistematika Penulisan.

Untuk mempermudah dalam penelitian ini dan mendapatkan gambaran secara ringkas, nantinya mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan;

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka;

Bab ini membahas tentang tinjauan pustaka (*literature*) yang mendasari topik penelitian, pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : Metodologi Penelitian;

Bab ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambil sample, metode analisis data.

BAB IV : Analisis Penelitian dan Pembahasan;

Bab ini membahas tentang profil Organisasi/Perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan (Uraian data) hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V : Penutup;

Sebagai bab terakhir, bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian berikut Implikasi manajerialnya yang akan dilakukan.

