

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah sarana pelayanan kesehatan yang mempunyai misi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, juga sebagai tempat pendidikan dan pelatihan tenaga kerja serta tempat penelitian dan pengembangan kesehatan.

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, Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna, penyembuhan penyakit, dan pencegahan penyakit kepada masyarakat, sehingga setiap masyarakat dapat mengantisipasi jika terjadi sakit.

Dalam setiap perusahaan atau sebuah instansi tidak lepas dari sebuah masalah, baik dari luar maupun dalam perusahaan maupun instansi. Seperti Rumah Sakit Kartika Husada Setu, dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat permasalahan seperti gaji yang kurang bagi karyawan serta sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga membuat karyawan tidak bekerja lebih maksimal.

Rumah Sakit Kartika Husada Setu adalah rumah sakit ke 3 dari Kartika Husada Group dimana pendahulunya adalah RSKH Tambun dan RSKH Jati Asih. Keberadaan bertujuan untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat disekitarnya dan secara luas dengan komitmen untuk melayani dengan sepenuh hati, menyelenggarakan kesehatan sempurna, bermutu dan efisien. Rumah Sakit Kartika Husada Setu mengembangkan pelayanan kesehatan dengan menyeluruh yang didukung oleh tim dokter dan perawat profesional serta fasilitas yang memadai. Rumah Sakit Kartika Husada Setu berkomitmen untuk selalu mengedepankan keamanan dan kenyamanan bagi keluarga pasien.

Kebutuhan akan layanan rumah sakit yang bermutu meningkat seiring dengan semakin membaiknya perekonomian dan derajat kesehatan masyarakat. Hal ini mendorong PT. Kartika Medika untuk menyediakan pelayanan kesehatan dengan kinerja maksimal. Salah satu bentuk kepedulian yang dapat diwujudkan untuk melayani kebutuhan kesehatan masyarakat setempat adalah dengan mendirikan rumah sakit baru supaya dapat memenuhi harapan masyarakat yang ditujukan untuk memberikan pelayanan menyeluruh lapisan masyarakat, maka rumah sakit harus berfungsi sebagai lembaga sosio-ekonomis yang melayani akses atas, menengah, dan bawah secara baik.

Masing-masing segmen itu memiliki karakteristik pilihan yang berbeda, termasuk strategi pembiayaan. Untuk rumah sakit swasta tentunya banyak hal yang menjadi pertimbangan lebih lanjut, tidak hanya berorientasi pada profit semata. Namun rumah sakit swasta tentunya banyak yang hal yang menjadi pertimbangan lanjut. Tidak hanya berorientasi pada profit semata. Namun rumah sakit swasta juga harus mempertimbangkan pemenuhan, kebutuhan fasilitas dan layanan kesehatan kepada seluruh lapisan masyarakat menengah kebawah.

Rumah sakit juga dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja dalam pengorganisasian sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya peraturan Undang-Undang, rumah sakit Kartika Husada Setu memiliki Visi dan Misi, Hal ini akan membuat kinerja rumah sakit dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan Undang-Undang yang sudah diterapkan.

Budaya Organisasi merupakan sekumpulan orang atau anggota organisasi, termasuk hadirnya seorang pemimpin (manajer) dalam artian anggota dapat berinteraksi, berdiskusi, dan mendapatkan keputusan dalam melaksanakan pekerjaan, dalam kegiatan budaya organisasi agar rumah sakit memiliki karakter organisasi yang berbeda dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi inilah yang menjadi pusat perhatian bagi para pelanggan maupun pasien rumah sakit. Budaya organisasi juga harus tampak dalam pemberian pelayanan jasa kepada pelanggan. Oleh karena itu budaya organisasi sangat berpengaruh dan selalu ada hubungannya dengan orang-orang yang bekerja didalam rumah sakit tersebut.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual bagi setiap para pekerja terutama dalam rumah sakit, setiap tingkat kepuasan kerja memiliki perbedaan bagi masing-masing para pekerja, ada beberapa faktor yang menjadi kepuasan kerja bagi para karyawan dirumah sakit seperti, gaji yang tidak sesuai, sarana dan prasarana, dan lingkungan pada rumah sakit. Berikut data jumlah karyawan pada setiap bidang di Rumah Sakit Kartika Husada Setu:

**Tabel 1.1. Data Jumlah Karyawan Rumah Sakit Kartika Husada Setu
Tahun 2018**

No.	Bidang	Laki – laki	Perempuan
1.	Direktur	1	-
3.	Manajer Marketing	-	1
4.	ManajerKeperawatan	1	-
5.	HRD	1	-
6.	Logistik	-	1
7.	KomiteKeperawatan	-	1
8.	RawatInap	-	1
9.	CSSD	1	-
10.	Adminission	1	3
11.	Kasir	2	7
12.	Staff Keuangan	-	3
13.	Ka.RekamMedis	1	-
14.	RekamMedis	4	-
15.	Marketing	2	1
16.	IT	2	-

17.	Vk. Kebidanan	-	8
18.	Perina	-	5
19.	Bidan Poli	-	1
20.	HCU	2	2
21.	Analisis Kesehatan	-	7
22.	Penata Radiologi	1	1
23.	Perawat Kecantikan	-	3
24.	Asisten Apoteker	-	11
25.	Gizi	-	9
26.	Laundry	-	7
27.	UGD	5	4
28.	Rawat Inap	-	18
29.	Casemix	2	1
30.	Driver	3	-
31.	Kesehatan Lingkungan	1	-
32.	Security	9	1
33	Total Laki dan Wanita	37	96

Tujuan dari adanya kinerja adalah untuk mencapai sebuah prestasi dalam bekerja dan untuk memajukan suatu perusahaan. Begitu juga dengan kinerja dari karyawan pada rumah sakit, dengan adanya kinerja yang memuaskan maka akan menjadi sebuah pacuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggannya, sehingga dari hasil kinerja yang memuaskan maka karyawan

tersebut akan mendapatkan sebuah apresiasi atau penghargaan atau disebut juga dengan kata kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan timbul dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan terutama di dalam rumah sakit. Sehingga adanya kepuasan kerja membuat cara kerja karyawan menjadi lebih unggul dan sangat membantu suatu perusahaan. Dalam rumah sakit kepuasan kerja bagi karyawan juga sangat penting adanya kepuasan kerja akan membuat keuntungan bagi rumah sakit, termasuk bagi para pelanggan maupun pasien rumah sakit. Dalam hal ini organisasi budaya juga memberikan sebuah motivasi sehingga kinerja para perawat rumah sakit kartika husada setu.

Berdasarkan dari latar belakang, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut untuk melakukan penelitian yang adakan dibuat dalam bentuk tugas akhir dalam judul “ **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT KARTIKA HUSADA SETU** “

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah Kepuasan Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada Setu ?
2. Apakah Budaya Organisasi terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada Setu ?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada Setu ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari hasil permasalahan, maka tujuan penulis dari penelitian ini adalah memperoleh informasi yang tepat untuk menganalisa data, terlebih penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi dan Kinerja Karyawan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada Setu.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dapat berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Kartika Husada Setu.
3. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada Setu .

1.4. Manfaat Penelitian

Sekaligus manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan / Instansi
Penelitian ini diharapkan agar informasi yang di dapat sebagai bahan tindak lanjut bagi perusahaan / Instansi dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang untuk meningkat kinerja karayawan agar tujuan perusahaan / instansi dapat tercapai sepenuhnya.
2. Bagi Universitas
Sebagai tambahan untuk kepustakaan Universitas di bidang penelitian tentang analisis kinerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Kartika Husada Setu.
3. Bagi Penulis
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, menambah wawasan penulis, pengalaman, dan mengetahui dunia kerja yang sebenarnya dalam penelitian di Rumah Sakit Kartika Husada Setu.

1.5. Batasan Masalah

Dari hasil pembahasan diatas, bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi odari beberapa variable, maka dengan ini penulis hanya membatasi masalah pada

“ Analisis Kinerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Kartika Husada Setu “.

1.6. Sistematika Penulisan

Pada Sistematika dalam penelitian ini, penulis akan menggambarkan secara ringkas dalam penulisan akan dibagi dalam lima bab disusun sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas tentang pengertian yang mendasari topic penelitian pada umumnya, dan model penelitian pada umumnya.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan profil perusahaan atau instansi, hasil analisis, dan Pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

Bab ini berisikan kesimpulan dan implikasi yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.