

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuan organisasi untuk merencanakan dan mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga dan tidak dapat terlepas dari sebuah organisasi. Tanpa perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik perusahaan tidak dapat berjalan semestinya. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan perannya paling menentukan dibanding dengan unsur sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Karena begitu pentingnya sumber daya manusia ini menjadi kunci dalam keberlangsungan sebuah perusahaan dan dapat membantu perusahaan berkembang serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan menjadi tumpuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, kinerja karyawan karyawan bila ditingkatkan akan membawa dampak positif atas kemajuan perusahaan untuk mempertahankan usahanya dalam ketidakstabilan persaingan lingkungan bisnis yang terjadi. Maka dari itu, berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan merupakan isu paling serius bagi manajemen organisasi, karena berhasil atau tidaknya pencapaian target dan

keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada hasil atau kualitas kinerja karyawannya (Sari, 2015).

Pandemi *COVID-19* menyebabkan Rumah Sakit Jasa Kartini mengalami kesulitan mulai dari putusnya kerjasama dengan BPJS sampai dengan melonjaknya pasien. Pandemi menyebabkan kesulitan baik secara manajemen maupun sarana dan prasarana dalam memberikan pelayanan karena jumlah pasien melonjak dalam waktu singkat seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Kategori Pasien Pada Saat *COVID-19* Berdasarkan Wilayah

Bulan	Kota	Kabupaten	Luar kota/kabupaten
Januari	59	21	16
Februari	44	25	9
Maret	120	5	11
April	68	37	14
Mei	43	19	9
Total	334	107	59

Sumber: Laporan rekapitulasi pasien *COVID-19* RS Jasa Kartini

Banyaknya pasien yang harus dilayani menyebabkan meningkatnya kuantitas pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan non medis bagian administrasi pelayanan. Rumah Sakit Jasa Kartini mempunyai standar pelayanan seperti berikut; (1) Pelayanan kasir 20 menit, (2) Pelayanan instalasi rawat inap 60 menit, (3) Pelayanan instalasi rawat intensif 60 menit, (4) Pelayanan farmasi 30-60 menit. Menurut wawancara yang dilakukan dengan Bapak RM standar pelayanan ini tidak bisa berjalan dengan baik karena lonjakan pasien yang terjadi. Hal ini juga menyebabkan pelayanan melebihi standar waktu pelayanan yang telah ditentukan.

Banyaknya pasien yang harus dilayani juga mengakibatkan lambatnya proses administrasi pelayanan farmasi yang berdampak pada keterlambatan obat yang harus diberikan kepada pasien sehingga terjadi penumpukan di poli obat.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja pegawai non medis. Lingkungan kerja non fisik yang kurang baik disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga meningkatkan stress kerja yang berakibat pada kerjasama, hubungan dan komunikasi antar karyawan menjadi kurang optimal. Selain itu juga komunikasi dengan atasan yang dilakukan secara daring sering menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dan komunikasi tidak optimal berdampak pada penurunan kinerja. Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam mengerjakan tugas serta akan mempunyai kinerja lebih baik. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja non fisik baik seperti kerja sama, keadaan kondusif, hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, komunikasi dan fasilitas yang baik akan sangat membantu karyawan agar optimal dalam menjalankan tugasnya.

Tunjangan pegawai non medis Rumah Sakit Jasa Kartini yang harus mengalami pemotongan dikarenakan penurunan profit perusahaan. Tunjangan yang tidak sesuai berdampak pada kurangnya motivasi, penurunan kepuasan kerja dan penurunan kinerja pegawai non medis. Menurut Yodler dalam Hasibuan (2019: 186), tunjangan adalah kesejahteraan/keuntungan yang dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan utama

dari tunjangan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dengan adanya tunjangan, karyawan akan merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas serta akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan semakin layaknya tunjangan yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen karyawan yang rendah yang ditunjukkan dengan keluarnya sebanyak 75 karyawan, diantaranya 22 karyawan non medis dan 53 karyawan medis, untuk pegawai non medis 18 diantaranya keluar dikarenakan mendapatkan pekerjaan baru dan 1 pegawai non medis mendapatkan PHK. Komitmen karyawan yang rendah ini disebabkan salah satunya oleh prinsip bahwa karyawan hanya untuk mendapatkan uang tanpa ada kontribusi dari diri untuk kemajuan perusahaan, hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan loyalitas seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika komitmen kurang baik, akan membuat kinerja menurun karena tidak ada keinginan karyawan untuk berbuat yang terbaik untuk organisasi. Menurut Yusuf Edward (2020), komitmen karyawan merupakan suatu sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan selalu setia serta berusaha memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan dan bekerja lebih produktif. Dengan adanya komitmen karyawan akan mendorong kinerja karyawan lebih baik karena mereka mencintai pekerjaannya.

Agar dapat memastikan bahwa kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, tunjangan, dan komitmen karyawan maka diperlukan

evaluasi, sehingga dapat dapat diketahui secara jelas apa yang harus dilakukan perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dilakukan penelitian sejauh mana pengaruh lingkungan kerja non fisik, tunjangan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu, peneliti membuat Skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, TUNJANGAN KERJA, DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jasa Kartini)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang mengenai lingkungan non fisik, tunjangan, komitmen, dan kinerja, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja non fisik pada pegawai non medis di Rumah Sakit Jasa Kartini;
2. Bagaimana tunjangan kerja pada pegawai non medis di Rumah Sakit Jasa Kartini;
3. Bagaimana komitmen karyawan pada pegawai non medis di Rumah Sakit Jasa Kartini;
4. Bagaimana kinerja karyawan pada pegawai non medis di Rumah Sakit Jasa Kartini;
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik, tunjangan kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada pegawai non medis di Rumah Sakit Jasa Kartini.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan Kerja non Fisik pada pegawai non medis di Rumah Sakit Jasa Kartini;
2. Tunjangan Kerja pada pegawai non medis di Rumah Sakit Jasa Kartini;
3. Komitmen Karyawan pada pegawai non medis di Rumah Sakit Jasa Kartini;
4. Kinerja Karyawan pada pegawai non medis di Rumah Sakit Jasa Kartini;
5. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Tunjangan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai non medis di Rumah Sakit Jasa Kartini.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Tunjangan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya dibidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Lingkungan Kerja non Fisik, Tunjangan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan di lingkungan kampus, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta bisa juga bermanfaat untuk kepentingan Akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jasa Kartini, Jl. Otto Iskandardinata No.15, Empangsari, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46131.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan Juni 2023, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.