

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi suatu institusi atau organisasi dalam mengembangkan kinerjanya. Sumber daya manusia dalam hal ini sebagai faktor penggerak suatu institusi untuk mencapai tujuannya sehingga mampu bersaing secara global (Tiyanti et al., n.d.). Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi pada saat ini adalah salah satu upaya yang harus dicapai oleh institusi yaitu dengan cara meningkatkan sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu salah satu unsur yang mempunyai fungsi strategis yang menunjang keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Kurniawati et al., 2022). Organisasi yang baik akan menitikberatkan pada sumber daya manusianya guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi.

Karyawan merupakan salah satu asset yang sangat dibutuhkan dan mempunyai peran strategis di dalam suatu organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Fabrini, 2020). Kinerja seorang karyawan sifatnya individual, karena masing-masing karyawan mempunyai potensi yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Kinerja yang dilakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja suatu organisasi. Kemampuan teknis, teoritis,

konseptual moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan (Irawan, 2017). Peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen pemerintahan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Haryanti et al., 2023).

Salah satu organisasi atau institusi yang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan optimal serta terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya adalah Rumah Sakit Al-Arif, dimana para karyawannya harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan bertanggung jawab. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan pelayanan terbaiknya kepada para pasien. Rumah Sakit Al-Arif merupakan salah satu rumah sakit di Ciamis yang fungsi utamanya adalah memberikan pelayanan kepada pasien, diagnostic, dan terapeutik untuk berbagai penyakit atau masalah kesehatan lainnya, yang keberadaannya bersifat melayani kebutuhan umum dan diharapkan mampu berperan aktif sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikan dalam hal sumber daya manusia, sarana prasarana, dan peralatan. Adanya rumah sakit tentunya tidak terlepas dari keberadaan dokter, perawat, apoteker, dan pihak-pihak yang bekerja di bidang kesehatan sebagai penunjang operasional produksi berupa pelayanan jasa kesehatan kepada masyarakat. Keberadaan karyawan tersebut sangat berperan besar dalam memberikan

pelayanan kesehatan dengan baik. Berbagai cara bisa dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit diantaranya adalah dengan adanya budaya organisasi dan pengembangan karir (Devi, 2022). Karyawan di Rumah Sakit Al-Arif harus memberikan yang terbaik untuk para pasiennya, diantaranya harus menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab, mempunyai rasa inisiatif yang tinggi, dan kerja sama antar tim dengan baik. Berikut adalah data kinerja karyawan di Rumah Sakit Al-Arif:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Rumah Sakit Al-Arif

Aspek	Nilai		
	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Kuantitas	55	60	58
Kerjasama Tim	58	65	40
Kedisiplinan	80	50	55
Kualitas	75	78	80
Tanggung Jawab	80	43	40

Sumber : Rumah Sakit Al-Arif (2023).

Berdasarkan data diatas bahwa kinerja karyawan di Rumah Sakit Al-Arif masih mengalami naik turun dari tahun ke tahun. Masih ditemukan karyawan yang kinerjanya masih kurang seperti adanya karyawan yang masih menunda pekerjaan, karyawan yang datang tidak tepat waktu, dan masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu S1 karena sebagian perawat di Rumah sakit Al-Arif hanya lulusan SMK . Jika hal tersebut dibiarkan maka akan terjadi penurunannya kinerja Rumah Sakit Al-Arif. Kriteria di atas berdasarkan aturan yang telah dibuat oleh pihak rumah sakit yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kriteria Data Kinerja Pegawai Rumah Sakit Al-Arif

Penilaian Kinerja	Kriteria
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup
21-40	Kurang
0-20	Sangat Kurang

Sumber: Rumah Sakit Al-Arif (2023).

Budaya organisasi dimaknai sebagai kombinasi dari nilai-nilai dan keyakinan yang telah diimplementasikan dalam perilaku kita sehari-hari di suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut merupakan prinsip yang harus dimiliki dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya organisasi dapat membentuk seseorang menjadi seorang pekerja yang mampu bekerja dengan cepat atau lambat, menjadi pekerja yang keras dan bersahabat (Fabrini, 2020). Dengan demikian konsep budaya organisasi rumah sakit adalah suatu hal yang mempunyai peran penting, karena organisasi yang mempunyai budaya yang kuat akan menunjukkan kinerja yang baik, sebaliknya apabila budaya organisasi lemah maka akan menunjukkan kinerja yang tidak baik (Devi, 2022).

Budaya dapat dilihat dari kinerja karyawan di suatu pekerjaan. Karyawan di Rumah Sakit Al-Arif dituntut bekerja sesuai dengan visi dan misi, salah satunya adalah dengan menerapkan 5S yaitu senyum, sapa, santun, dan sabar. 5S tersebut diterapkan karena mencerminkan budaya dalam rumah sakit dan menginternalisasi visi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada para pasien,

sehingga akan membentuk kinerja yang memuaskan. Adapun nilai-nilai yang lainnya yang merupakan budaya dalam Rumah Sakit Al-Arif adalah memberikan pelayanan yang cepat dan tepat, berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan pasien, memberikan pelayanan yang adil, dan memberikan pelayanan yang tulus dan ikhlas.

Indikator peningkatan budaya organisasi yang baik adalah menciptakan rasa aman dan nyaman dalam pekerjaan. Dengan adanya rasa aman dan nyaman secara tidak langsung akan menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat. Budaya organisasi memiliki keterkaitan erat dengan kinerja. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Irawan, 2017).

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin seseorang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Irawan, 2017). Sehingga, institusi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik serta menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja institusi (Busro, 2018).

Indikator dalam meningkatkan pengembangan karir salah satunya adalah melalui pelatihan atau *training* (Rivai, 2009). Dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi menyebabkan kinerja semakin meningkat.

Adapun faktor yang menunjang pengembangan karir seorang karyawan adalah disiplin kerja. Dengan kedisiplinan kerja, maka kinerja seorang karyawan dapat tercermin, karena dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dapat diselesaikan tepat waktu, hal tersebut sangat berpengaruh pada penilaian atasan atas kinerja karyawan tersebut (Irawan, 2017). Pengembangan karir karyawan perlu untuk dilakukan, karena seseorang yang bekerja pada suatu organisasi tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja, melainkan menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Hartati dan Putra yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Fatima Parepare”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit parepare, dan pengembangan karir juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit parepare (Hartati & Putra, 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Al Arif”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang dijelaskan di latar belakang, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Al-Arif?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Al-Arif?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Al-Arif.
2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Al-Arif.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit Al-Arif, umumnya sebagai bahan masukan bagi pihak Rumah Sakit Al-Arif dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti, dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan untuk mempelajari secara langsung mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater, diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Al-Arif yang beralamat di Jalan R.E. Martadinata No.158, Pulomaju, Baregbeg, Mekarjaya, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46211.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari pengajuan SK Skripsi kepada Program Studi Manajemen, dilanjutkan dengan penyerahan SK bimbingan, yang kemudian dilanjutkan dengan proses konsultasi dan bimbingan oleh dosen pembimbing. Adapun waktu penelitian ini tercantum pada lampiran.