

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Unsur yang penting sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, tanpa peranan sumber daya manusia yang merupakan salah satu sumber daya di dalam organisasi, organisasi tidak akan berjalan meskipun faktor faktor yang lain tersedia. Dikarenakan sumber daya manusia sebagai penggerak dan menentukan arah jalannya sebuah organisasi. Organisasi harus memberikan arahan yang jelas serta positif untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Anggota organisasi atau karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya manusia yang jadi bagian berjalannya perusahaan. Anggota organisasi secara aktif menciptakan produktifitas yang baik guna memenuhi tujuan sebuah perusahaan. Hubungan yang terjalin baik antar sesama karyawan sebagai anggota organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Scoot dalam Legaard (2010) menjelaskan bahwa hubungan antar individu di dalam sebuah organisasi akan saling berhubungan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Rumah sakit “JIH” Solo mempunyai karyawan yang berasal dari berbagai tempat kerja yang beranekaragam sebelumnya. Hal ini menyebabkan adanya nilai nilai budaya organisasi yang beragam yang membentuk pekerjaan yang dilakukannya. Penulis tertarik untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi terbentuk dari beraneka ragam pengalaman sebelumnya dan bagaimana budaya organisasi tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja untuk kemajuan Rumah Sakit “JIH” Solo.

Manajemen untuk mengelola sumber daya diperlukan di dalam perusahaan. Hasibuan (2000) menjelaskan bahwa manusia berperan aktif di dalam menentukan tujuan perusahaan melalui sebuah rencana, sistem, proses. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya peranan anggota organisasi atau karyawan di dalam suatu perusahaan meskipun fasilitas dan sumber dana yang dimiliki perusahaan sangat mendukung, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu karyawan juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik serta tujuan dari

organisasi dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisaian, pengarahan dan pengawasan kegiatan.

Manajemen sangat diperlukan di dalam kegiatan individu atau kelompok di sebuah organisasi dan dipergunakan sebagai arah mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas menjadi lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan. Torang (2013) menjelaskan bahwa tidak akan ada organisasi yang akan sukses apabila tidak menggunakan manajemen yang baik.

Budaya organisasi akan menciptakan adanya dampak terhadap efisiensi dan efektifitas dari suatu perusahaan. Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi mencerminkan nilai organisasi yang berupa sistem yang menghasilkan keadaan yang kondusif untuk pembentukan dan perbaikan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan Budaya menjadi elemen yang penting dalam terciptanya sebuah strategi yang dapat memberikan peningkatan terhadap motivasi kerja yang akhirnya akan terciptanya peningkatan kinerja bagi sebuah perusahaan. Adanya kegiatan pelatihan dan pendidikan akan membantu terbentuknya peningkatan budaya organisasi agar secara konsisten ada di dalam kegiatan sebuah organisasi.

Organisasi adalah sarana untuk mencapai tujuan, yang berupa wadah atau tempat yang didalamnya berisikan orang atau anggota yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuannya. Anggota akan terikat dengan nilai, norma dan tujuan organisasi. Nilai organisasi adalah sesuatu yang dijunjung, dihormati. Nilai organisasi merupakan seperangkat aturan berperilaku untuk mencapai tujuan. Menurut Darsono P (2006) tujuan organisasi ialah mempertahankan, mengembangkan dan melangsungkan hidupnya.

Menurut Robbins (2008) bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Adanya interaksi dengan karakteristik masing masing serta adanya banyak kepentingan yang

membentuk gaya hidup, pola perilaku dan etika dalam bekerja yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi.

Setiap individu di dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai nilai budaya yang dianutnya dan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan kepemimpinan. Sehingga interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap bertahan.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena nilai dalam budaya organisasi akan menjadi acuan perilaku dalam organisasi yang berorientasi pada tujuan dan kinerja yang ditetapkan. Budaya perusahaan menyebabkan para pekerja memiliki kesamaan dalam cara pandang untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan. Budaya terkait dengan membangun komitmen melalui terwujudnya visi, memberikan kepuasan hati pelanggan, menang dalam persaingan dan menciptakan kekuatan perusahaan menurut Mangkusasono (2007). Budaya organisasi merupakan ciri khas suatu organisasi yang harus dijalankan oleh anggota organisasi.

Identitas organisasi dapat dilihat dari budaya organisasi. Budaya organisasi harus mempunyai fondasi yang kuat, agar perusahaan dapat berkembang baik, strategi perusahaan yang dicapai akan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya adalah budayanya. Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena menyangkut perubahan orang orang yang berada di dalam organisasi termasuk didalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap dan perilaku. Kesesuaian antar karakteristik organisasi dengan keinginan anggota organisasi harus dijalin dengan adanya kebersamaan yang tinggi.

Menurut Safri Nurmantu (2007) budaya organisasi adalah budaya yang berada di dalam organisasi yang terdiri dari banyak phenomena yang tak dapat diraba (intangible) seperti nilai (values), kepercayaan (beliefs), asumsi (assumptions), persepsi (perceptions), norma perilaku (behavioral norms), artifak (artifacts) dan pola perilaku (patterns of behaviours). Budaya adalah kekuatan yang tak terlihat dan terpantau yang selalu berada di belakang aktivitas organisasi yang dapat dilihat dan dipantau.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang dijalankan. Jadi inti dari budaya organisasi adalah cara manusia tumbuh dan berkembang melalui adanya suatu pembelajaran secara Bersama yang tersusun secara sistematis dan terpola.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Wibowo (2006) Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi akan membuat kinerja sumber daya manusia tersebut semakin baik.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok, sesuai dengan uraian tugas dan wewenangnya dengan dilandasi rasa tanggungjawab, dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan secara legal dan tidak melanggar hukum serta adanya kesesuaian dengan moral maupun etika menurut Lilis (2009).

Menurut Wibowo (2013) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja, dampak dari budaya organisasi secara langsung pada kinerja karyawan pada saat proses menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Budaya organisasi yang kuat sangat diperlukan di dalam perusahaan karena nilai nilai di dalam budaya organisasi merupakan pendorong tercapainya hasil pekerjaan yang baik. Budaya organisasi berdampak terhadap anggota organisasi di dalam kaitannya dengan perilaku serta menjadi arahan di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Cara berpikir, bertindak karyawan dalam menyelesaikan permasalahan serta memutuskan, patuh terhadap ketetapan atau kebijakan perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya yang kuat dalam organisasi.

Kepatuhan terhadap aturan, ketetapan organisasi diharapkan dapat memaksimalkan kinerja karyawan, produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Budaya organisasi dimunculkan oleh pendiri perusahaan dan anggotanya. Mereka berperan penting di dalam menentukan keputusan dan merupakan penentu arah jalannya perusahaan. Hal ini menjadi pembeda budaya organisasi dengan budaya lainnya dan diperkuat dengan pendapat dari Robbins (1998) yang mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem yang mempunyai makna secara bersama yang diyakini oleh anggota organisasi yang menjadi pembeda

dengan organisasi yang lain. Lingkungan di tempat kerja menjadi faktor pendukung lainnya dalam menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis budaya organisasi keterkaitannya dengan kinerja karyawan di tempat penulis bekerja, judul yang diambil penulis yaitu **“ANALISIS BUDAYA ORGANISASI HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA RUMAH SAKIT “JIH” SOLO)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana Budaya Organisasi Rumah Sakit “JIH” Solo?.
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Rumah Sakit “JIH” Solo?.
3. Bagaimana hubungan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit “JIH” Solo?.

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan mengidentifikasi Budaya organisasi Rumah Sakit “JIH” Solo.
2. Menganalisis dan mengidentifikasi Kinerja karyawan Rumah Sakit “JIH” Solo.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis hubungan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit “JIH” Solo.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah :

1. Manfaat untuk ilmu pengetahuan.

Memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori teori budaya organisasi, kinerja karyawan serta merespon penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu.

2. Menambah referensi.

Penambahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti budaya organisasi keterkaitannya dengan kinerja karyawan melalui metode penelitian kualitatif.

3. Manfaat praktis.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Rumah sakit “JIH” Solo di dalam penerapan budaya organisasi yang telah ditetapkan dan keterkaitannya dengan Kinerja Karyawan.