BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan era globalisasi, perubahan dan kemajuan diberbagai bidang pada masa sekarang ini memberikan dampak pada setiap instansi untuk siap dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lainnya untuk tetap hidup dan berkembang mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya terutama untuk mempertahankan budaya organisasi yang kondusif di suatu instansi. Kemampuan berkompetisi dengan instansi lainnya tidak hanya ditentukan oleh pimpinan sebagai pengambil keputusan, tetapi karyawan sebagai anggota. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mana menjadi pemeran utama mencapai tujuan dalam suatu kegiatan organisasi, maksud dari pemeran utama tersebut adalah bahwa karyawan merupakan komponen yang penting dalam organisasi karena keikutsertaanya dalam kegiatan organisasi akan membuat organisasi menjadi hidup dan berkembang.

Karyawan sebagai pelaksana proses organisasi yang mana merupakan aspek penting perusahaan, maka perusahaan harus berusaha agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien dengan memenuhi kepuasan kerja karyawannya tersebut. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja maka pekerjaan akan terlaksana dengan baik, yang mana akan menguntungkan bagi perusahaan, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak ada tercapai apabila tidak didukung oleh

kepusan kerja yang dirasakan karyawannya. Sebaliknya, apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberi kesempatan bagi individu untuk berpikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi secara optimal dan meberikan pengaruh yang lebih baik dalam perusahaan. Menurut As'ad (2000) kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan antara kebutuhan atau harapan dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan yang dialami.

Ciri dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan ditunjukkan oleh karyawan dengan sikap positif terhadap pekerjaan seperti lebih bersahabat, ramah dan responsive dalam bekerja. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan menunjukkan sifat yang negatif pada pekerjaannya. Beberapa indikasi bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah atara lain bila tingkat kemangkiran, motivasi kerja dan prestasi kerjanya rendah, serta tingginya tingkat *turnover* dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Munandar (2001) mengatakan budaya organisasi akan tidak sejalan bila terdapatnya permasalahan pada kerja karyawan seperti sering bolosnya karyawan

pada saat jam kerja, keluar masuk kerja sesukanya, hubungan kerja tidak baik, kendali kualitas buruk, dan hal itulah yang dapat berimbas pada kepuasan kerja.

Kepuasan karyawan berhubungan dengan sistem nilai dari masyarakat tempat perusahaan itu berada. Seorang manajer sebuah perusahaan bisa saja gagal total, kalau tidak mengerti nilai budaya masyarakat kerja yang menjadi patnernya dalam bekerja (Amir, 2002). Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh hal-hal yang kasat mata (tangible), seperti struktur organisasi, laporan keuangan, aset, gedung dan sebagainya, melainkan juga oleh hal-hal yang tidak kasat mata (intangible) (Moeljono, 2003). Salah satu hal yang tidak kasat mata tersebut adalah budaya organisasi.

Kenyataannya, kepuasan kerja yang seharusnya dirasakan oleh karyawan suatu perusahaan atau instansi ternyata kurang adanya. Hal ini dibuktikan melalui hasil survey yang menunjukkan bahwa 80% karyawan cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Pendapat yang diutarakan oleh PT. JAC Indonesia secara online melalui swa.co.id yang menghasilkan temuan tersebut. JAC Indonesia mengadakan polling mengenai kepuasan kerja, dengan pertanyaan: Sudah puaskah Anda dengan pekerjaan Anda saat ini? Telah menyediakan tiga pilihan jawaban: sangat puas, kurang puas, tidak puas. Hasilnya menyatakan bahwa 80% dari 982 responden menyatakan tidak puas. (Sultan, 2006).

Tidak hanya itu, Accenture sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi terbaru mereka pada 8 Maret 2015 lalu. Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan

itu menunjukkan, hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Ini menempatkan Indonesia di posisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerja. Sementara di Singapura, sebesar 76 persen responden mengaku tidak bahagia di tempat kerja. (sumber http://sosbud.kompasiana.com/2012/03/31/pekerja-di-indonesia-paling-tidakpuas-mengapa-450763.html) (diakses pada tanggal 8 November 2015 pukul 17.30 WIB).

Dari fenomena diatas mengenai kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan perusahaan atau instansi, menjadi alasan pentingnya penelitian ini dilakukan. Lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Unit Daerah dr. Sayidiman Kabupaten Magetan. Dari hasil wawancara terhadap karyawan RSUD dr. Sayidiman Kabupaten Magetan pada tanggal 14 November 2015 diperoleh informasi bahwa karyawan kurang merasa puas terhadap rutinitas, pekerjaan yang sulit untuk berkembang, pemberdayaan pada karyawan, sulitnya berkoodinasi dengan atasan dan kurangnya penghargaan yang diperoleh menjadi beberapa penyebab ketidakpuasan yang dirasakan. Selanjutnya, dalam observasi yang dilakukan peneliti yang berada pada ruangan verifikasi dapat disampaikan bahwa para pegawai saat bakerja terlihat sibuk. Pegawai mengerjakan pekerjaan yang berada diatas meja kerjanya masing – masing dan terlihat beberapa dari semua pegawai selalu keluar masuk ruangan. Saat tidak ada yang dikerjakan para pegawai memanfaatkannya dengan mengobrol dengan rekan kerja lain serta ada juga yang mengoperasikan ponsel.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap staf SDM yang menerangkan bahwa pegawai di RSUD dr. Sayidiman Kabupaten Magetan paling banyak berprofesi di bidang paramedis, sedangkan untuk tenaga fungsional non medis di RSUD dr. Sayidiman Magetan memiliki status kepegawaian yang berbeda-beda, sebagian besar berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil). Pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan dituntut untuk disiplin, khususnya yang langsung berhubungan dengan pasien. Meskipun demikian juga ada sedikit pegawai yang datang terlambat. Pegawai RSUD dr. Sayidiman Kabupaten Magetan dituntut untuk masuk kerja tepat waktu dan bersikap ramah kepada pasien.

Sebagai organisasi pemberi pelayanan kesehatan, rumah sakit memiliki karakteristik organisasi yang membedakan dengan organisasi lain. Wujud karakteristik yang berada pada RSUD dr. Sayidiman Magetan antara lain, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan fasilitas pada rumah sakit, meningkatkan profesionalisme pegawai, mewujudkan rumah sakit yang bersih, santun, nyaman dan aman, memberikan perlindungan hukum dan keselamatan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawan rumah sakit. Karakteristik inilah yang mendasari terbentuknya budaya organisasi dalam rumah sakit. Budaya organisasi begitu tampak terutama pada pemberi jasa pelayanan langsung, bagi suatu organisasi budaya merupakan masalah yaang mendasar karena selalu berhubungan dengan kelangsungan orang – orang yang bekerja didalamnya.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau

organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Budaya organisasi juga membentuk dan mengendalikan perilaku keorganisasian. Budaya organisasi mempengaruhi cara individu merespons dan menafsirkan segala situasi dan permasalahan yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mencerminkan budaya kerja (LembagaAdministrasiNegara, 2007).

Gibson (dalam Sutanto, 2002) mengungkapkan budaya organisasi ini perlu dibedakan menjadi budaya yang kuat dan lemah. Budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai - nilai organisasi yang tercermin pada perilaku karyawan. Semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima karyawan, semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada perilaku karyawan. Budaya yang kuat terbentuk karena nilai-nilai. Selain itu, budaya yang kuat ditentukan oleh pemerataan (shared) dan identitas (intensity). Pemerataan menunjukkan sejauhmana setiap anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang sama. Identitas menunjukkan tingkat komitmen anggota organisasi pada nilai-nilai yang berlaku pada organisasi.

Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai – nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik, yaitu bertahan pada suatu perusahaan dan

berkarir dalam jangka panjang Kotter dan Heskett (dalam Sutanto 2002). Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan organisasi begitu juga dengan kepuasan kerja agar meningkatkan kinerja kerja karyawan serta kerja organisasi secara keseluruhan.

Manajer harus dapat menangani budaya mengingat budaya itu penting tetapi tidak terwujud, manajer harus memahami budaya saat ini dan kemudian memutuskan apakah sebaiknya dipertahankan atau diubah. Menurut griffith (2002) budaya dapat menjadi alat organisasi yang ampuh yang dapat membentuk efektivitas keseluruhan perusahaan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkap dalam latar belakang masalah diatas, maka penulis mengajukan rumusan masalah "Adakah Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan ?". Dengan asumsi semakin positif interaksi ditempat kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pegawai di rumah sakit. Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan".**

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara budaya organisasi di tempat kerja dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai;
2. Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi;

3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada subjek;
4. Untuk mengetahui peranan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di tempat kerja pegawai

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmuwan dan memperkaya pengetahuan ilmu psikologi khususnya di bidang PIO. Serta dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian yang sejenis, terutama penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

   Bagi Pihak rumah sakit, sebagai informasi dan masukan bagi para pemimpin, pengawas/auditor agar lebih memperhatikan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai di RSUD Dr. Sayidiman Magetan**.** Dan untuk pegawai, diharapkan dapat lebih memahami budaya organisasi sehingga mampu mengoptimalkan diri dalam bekerja sehingga tingkat kepuasan kerja semakin tinggi dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mengoptimalkan pelayanan dalam pekerjaan.