

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi untuk menjalankan aspek di perusahaan atau unit kerja. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia, baik secara individu maupun yang ada kaitannya dengan hubungan antar tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Menurut Bohlarander dan Snell (2010) Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Perkembangan berbagai macam ilmu kesehatan semakin kompleks dan ilmu berkembang dengan banyak spesifikasi. Hal ini membuat persaingan tenaga-tenaga bidang kesehatan di pasar global semakin ketat untuk itu perusahaan harus berusaha memperoleh dan memanfaatkan tenaga ahli yang betul-betul menguasai ilmu secara teori dan praktik, sehingga dalam

pengambilan keputusan dan kebijakan dapat dilakukan dengan tepat guna memperoleh informasi yang akurat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Tugas utama rumah sakit adalah memberikan jasa pengobatan, perawatan, dan pelayanan kesehatan. Dalam memberikan jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit memperoleh penghasilan dari pendapatan jasa dan fasilitas yang diberikan. Salah satunya adalah jasa rawat inap. Dimana pendapatan dari jasa tersebut didapat dari tarif yang harus dibayar oleh pemakai jasa rawat inap.

Organisasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Organisasi melakukan pembagian tugas kepada para karyawannya, melaksanakan koordinasi dan menciptakan budaya kerja organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, peran

motivasi pimpinan serta budaya organisasi yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja karyawan akan tampak gejala meliputi perasaan tidak tenang, emosi tidak stabil, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2010). Stres kerja disebabkan beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain. Menurut Husien (2010) menyatakan bahwa stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.

Konflik banyak dijumpai termasuk dalam organisasi seringkali terjadi dan kurang cepat diselesaikan, dalam penanganan konflik dalam organisasi haruslah terselesaikan dengan cepat agar tidak mempengaruhi pelaku konflik atau orang yang menjadi korban konflik itu sendiri. Organisasi selalu mencari faktor yang menyebabkan konflik, penanganan dan pengelolaan tepat terhadap konflik. Wirawan (2010) mendefinisikan bahwa “konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi

konflik yang menghasilkan keluaran konflik”. Salah satu konflik di sebuah organisasi atau perusahaan adalah konflik antar individu yang disebabkan oleh ketidakcocokan persepsi, kurang pandai dalam beradaptasi, dan perkataan yang kurang sopan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Sofyan, 2013). Keadaan lingkungan kerja kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, kotor, panas, maka itu tidak menutup kemungkinan untuk para karyawan bekerja kurang optimal, membuat karyawan susah fokus dalam pekerjaannya bahkan sangat mungkin mengakibatkan stres para karyawan meningkat. Sebuah pencahayaan yang lebih baik di tempat kerja akan membantu mencegah kecelakaan, bantuan pekerja meningkatkan koordinasi mata-tangan dan dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan. Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian mengenai: **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM KLATEN.**

## **B. Perumusan Masalah**

Faktor konflik kerja, motivasi dan konflik kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan terkait dengan obyek penelitian yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Klaten ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Klaten ?
3. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Klaten ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Klaten ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan suatu pernyataan tentang apa yang akan dicapai atau apa yang diharapkan dari suatu penelitian. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Klaten.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Klaten.
3. Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Klaten.

4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Klaten.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan mencoba menghubungkan antara teori dengan kenyataan yang ada pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen untuk mengetahui apakah dengan adanya Budaya Organisasi, Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja karyawan yang diterapkan selama ini sudah tepat untuk menambah kinerja Karyawan.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai referensi tambahan bagi mereka yang ingin mengetahui atau meneliti lebih lanjut mengenai pengembangan sumber daya manusia terkait dengan peningkatan kinerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam menyusun karya ilmiah untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca

dalam memahami isi dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut :

#### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas beberapa hal seperti latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan secara keseluruhan.

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan teoritis variabel-variabel yang diteliti, telaah pustaka yang berisikan tentang uraian sistematika mengenai hasil peneliti terdahulu, kerangka teoritik guna untuk menganalisis suatu masalah, serta hipotesis yang merupakan perumusan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian.

#### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat penjelasan mengenai gambaran teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik ini meliputi uraian tentang kondisi objek dan sybjek penelitian, proses penelitian, kondisi populasi, penentuan sampel, serta alat yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskriptif objek penelitian yang meliputi deskripsi objek penelitian yang meliputi deskripsi perusahaan, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan atas hasil pembahasan analisis data penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.