

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman saat ini semua organisasi dituntut untuk bisa mengikuti arus perkembangan globalisasi jika ingin terus bisa eksis. Baik bagi organisasi yang bergerak di bidang bisnis maupun pelayanan jasa, organisasi dituntut terus kreatif dan inovatif sehingga mampu menyesuaikan dengan keinginan masyarakat. Tentunya di dalam organisasi yang kreatif terdapat juga sumber daya manusia yang kreatif agar mampu terus memberikan ide-ide terbaik kepada organisasi.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kreatif bagi perusahaan pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan seefektif mungkin oleh organisasi. Organisasi juga harus mampu memahami apa yang membuat sumber daya manusianya merasa puas dan nyaman dalam bekerja serta apa yang dapat menghambat kinerja mereka pada suatu organisasi tertentu. Hanya dengan demikian akan dapat mengembangkan sumber daya manusia yang efektif untuk organisasi.

Organisasi dengan perannya dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagai unsur yang penting, manusia harus dikelola dengan baik yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut (Dessler 2015) Manajemen Sumber Daya Manusia atau dalam konteks ini adalah karyawan dianggap sebagai proses untuk memperoleh, melatih, dan mengompensasi

karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Kesehatan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah faktor yang dapat menunjang kepuasan kerja karyawan. Kesehatan dan kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja para karyawan sebagai upaya menghindari ataupun mengurangi kecelakaan kerja sebagai upaya menghentikan resiko ataupun faktor bahaya pada karyawan guna mencapai sasaran kerja untuk kepuasan kerja karyawan (Tri Atmojo 2022). Kondisi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang baik seperti lingkungan yang sehat dan kondisi kerja yang aman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan (Kularathna 2016).

Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh karyawan rumah sakit dapat berjalan dengan optimal apabila didukung oleh manajemen yang baik. Semakin ketatnya persaingan serta pelanggan yang semakin selektif dan berpengetahuan mengharuskan rumah sakit selaku salah satu penyedia jasa pelayanan kesehatan untuk selalu meningkatkan mutu pelayanan kesehatannya (Yusni 2017).

Salah satu bisnis yang berkembang di industri kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan terus berkembang dengan baik. Karena kebutuhan akan perawatan yang lebih berkualitas dan populasi pasien yang terus bertambah semakin banyak pengusaha yang memulai bisnis di sektor rumah sakit. Di Indonesia jumlah rumah sakit cukup banyak dilihat dari data berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Rumah Sakit Menurut Wilayah dan Pertumbuhannya

Wilayah	Jumlah RS Umum, Unit					Rata-rata pertumbuhan /tahun
	2019	2020	2021	2022	2023	
Jawa	752	799	841	1057	1162	11,78%
Pertumbuhan (%)		6,25%	5,26%	25,68%	9,93%	
Maluku	63	71	78	90	96	11,15%
Pertumbuhan (&)		12,70%	9,86%	15,38%	6,67%	
Bali & Nusa Tenggara	82	89	94	117	121	10,51%
Pertumbuhan (%)		8,54%	5,62%	24,47%	3,42%	
Indonesia (33 Provinsi)	1.523	1.632	1.721	2.083	2.226	10,13%
Pertumbuhan (%)		7,16%	5,45%	21,03%	6,87%	
Sulawesi	133	150	160	178	194	9,92%
Pertumbuhan (%)		12,78%	6,67%	11,25%	8,99%	
Kalimantan	106	110	113	133	142	7,74%
Pertumbuhan (%)		3,77%	2,73%	17,70%	6,77%	
Sumatera	387	413	435	508	511	7,35%
Pertumbuhan (%)		6,72%	5,33%	16,78%	0,99%	

Sumber: Ditjen Bina Upaya Kesehatan/Kemenkes

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa secara umum mayoritas rumah sakit di Indonesia dengan jumlah rumah sakit menurut wilayah dan pertumbuhannya. Sebagian besar rumah sakit dan pertumbuhan masih terkonsentrasi di pulau jawa dengan jumlah rumah sakit pada lima tahun terakhir sebesar 1.162 unit rumah sakit dan rata-rata pertumbuhan sebesar 11,78% dibandingkan lima tahun sebelumnya. Dengan demikian dibandingkan dengan wilayah Indonesia lainnya pulau Jawa mengalami pertumbuhan tercepat dalam jumlah rumah sakit. Secara geografis pertumbuhan rumah sakit di Indonesia di pulau Jawa masih lebih pesat dibandingkan pertumbuhan di wilayah di lainnya Indonesia. Rumah sakit masih terkonsentrasi di pulau Jawa (50%) sehingga

daerah lain masih sangat membutuhkan rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan masyarakat. Industri rumah sakit juga masih mengalami beberapa tantangan yang perlu dihadapi. Peningkatan standar rumah sakit harus terus disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi bahkan situasi perekonomian dan perkembangan masalah kesehatan masalah ketidak merataan sarana dan prasarana antara pulau Jawa dan Sumatera dengan daerah lainnya yang di sisi lain penambahan jumlah rumah sakit baik dari swasta maupun pemerintah merupakan poin penting dalam perkembangan rumah sakit di Indonesia (Mutiarasari 2023).

Jumlah rumah sakit dengan rata-rata pertumbuhan dengan urutan kedua dari Jawa yaitu Maluku yaitu sebesar 11,15% selama lima tahun terakhir. Sedangkan wilayah Bali dan Nusa Tenggara memiliki rata-rata pertumbuhan sebesar 10,51% sehingga berada pada urutan ketiga. Kemudian 33 provinsi di Indonesia memiliki rata-rata pertumbuhan sebesar 10,13% dan berada pada urutan keempat dari wilayah yang ada. Wilayah Sulawesi dengan jumlah rumah sakit berada di urutan kelima dengan pertumbuhan rata-rata 9,22% selama lima tahun terakhir. Wilayah Kalimantan memiliki rata-rata pertumbuhannya sebesar 7,74% dan menempati berada pada urutan keenam dari jumlah rumah sakit di wilayah Indonesia. Sedangkan wilayah Sumatera berada di urutan terakhir dengan rata-rata pertumbuhan jumlah rumah sakit sebesar 7,35%.

Peran karyawan pada rumah sakit sangat penting untuk menjalankan seluruh kegiatan serta meningkatkan pencapaian, sebuah organisasi merupakan suatu bentuk dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan kerap mencerminkan

bagaimana kualitas karyawan yang dimiliki oleh setiap organisasi dalam mencapai target maupun tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini memperhatikan kinerja karyawan berdasarkan data kehadiran karyawan yang tepat waktu di Rumah Sakit Kartika Husada Kabupaten Kudus, dapat dilihat pada Tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai Rumah Sakit Kartika Husada Kabupaten Kudus

No.	Unsur yang dinilai	2021		2022		2023	
		(%)	Ket	(%)	Ket	(%)	Ket
1.	Orientasi Pelayanan	85	Baik	80	Baik	80	Baik
2.	Integritas	83	Baik	81	Baik	78	Baik
3.	Komitmen	82	Baik	83	Baik	74	Cukup
4.	Disiplin	83	Baik	82	Baik	77	Baik
5.	Kerjasama	82	Baik	80	Baik	76	Baik
Jumlah		415		406		385	
Rata-rata		83%		81%		77%	

Sumber: RS. Kartika Husada.

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa kinerja karyawan dapat diketahui dari jumlah kehadiran pegawai pada Rumah Sakit Kartika Husada. Kinerja pegawai pada rumah sakit tersebut dapat dilihat dengan unsur-unsur yang menjadi penilaian terhadap kinerja pegawai yaitu dengan orientasi pelayanan, integritas pegawai rumah sakit. Dari data tahun 2021-2023 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinilai baik. Kemudian komitmen pegawai pada Rumah Sakit Kartika Husada mengalami penurunan dan dinilai cukup baik. Dengan demikian unsur disiplin dan kerjasama pada tahun terakhir mengalami penurunan sehingga penilaian kinerja pegawai masih berada kategori baik.

Penilaian kinerja pegawai Rumah Sakit Kartika Husada dari tiga tahun terakhir terjadi penurunan secara signifikan. Pada tahun 2021 kinerja pegawai rumah sakit mengalami peningkatan sebesar 85% sehingga menunjukkan kinerja pegawai dikatakan baik. Namun pada tahun berikutnya mengalami penurunan

dengan rata-rata sebesar 80%. Dari data kinerja pegawai tersebut disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum memaksimalkan orientasi pelayanan sumber daya manusia, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama antar pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Kartika Husada. Sehingga rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik.

Rumah Sakit Kartika Husada memungkinkan menghadapi sejumlah permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Baik tidaknya kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula kualitas pekerjaan yang dilakukan. Berikut ini data persentase kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Kartika Husada Kabupaten Kudus dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Persentase Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Kartika Husada
Kabupaten Kudus Tahun 2018-2023

Tahun	Target	Realisasi
2018	65,00%	73,70%
2019	80,00%	91,30%
2020	75,00%	93,50%
2021	80,00%	83,60%
2022	85,00%	85,50%
2023	88,00%	85,00%

Sumber: Bagian SDM RS. Kartika Husada

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat persentase kepuasan karyawan pada tahun 2018 sampai pada tahun 2023 mengalami peningkatan dan penurunan dengan target dan realisasi yang dilakukan setiap tahun. Pada tahun 2018 Rumah Sakit Kartika Husada memiliki target 65,00% dan realisasi sebesar 73,70% dan berada pada kategori persentase terendah. Kemudian pada tahun 2019 Rumah

Sakit Kartika Husada memiliki target 80,00% dan realisasi sebesar 91,30%. Pada tahun 2020 memperoleh nilai tertinggi dengan target 75,00% dan realisasi 93,50% dengan persentase kepuasan kerja tertinggi di Rumah Sakit Kartika Husada. Akan tetapi pada tahun berikutnya kembali mengalami penurunan yakni pada tahun 2021 dengan target 80,00% dan realisasi sebesar 83,60%. Pada tahun 2022 memiliki target 85,00% dan realisasi sebesar 85,50%. Dan yang terakhir pada tahun 2023 memiliki target 88,00% dan realisasi sebesar 85,00% pada persentase kepuasan kerja di Rumah Sakit Kartika Husada.

Dari data target dan realisasi yang mengalami penurunan persentase kepuasan kerja diatas disimpulkan bahwa apabila kepuasan karyawan memiliki nilai yang rendah hal tersebut dapat memicu kualitas pekerjaan yang tidak maksimal serta menandakan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Rumah sakit dinyatakan berhasil tidak hanya dalam lingkup sarana medis yang unggul tetapi juga dalam perekrutan serta pelayanan sumber daya manusia yang menjadi faktor terpenting dan secara keseluruhan dapat mempengaruhi pelayanan yang diberikan dan diamati oleh pasien. Jika tidak dijalankan dengan baik dan tidak sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit akan kehilangan banyak pasien dalam waktu dekat dan gagal memenuhi standar pelayanan. Pasien akan beralih ke rumah sakit lain yang memenuhi harapan pasien, karena pasien merupakan aset yang berarti bagi perkembangan industri rumah sakit.

Tabel 1.4
Lingkungan kerja Jenis Sarana dan Prasarana 2023

no	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi 2023	
		Baik	Rusak
1.	AC	24	5
2.	Penerang Ruangan	60	15
3.	Tempat tidur pasien	20	10

Sumber : RS. Kartika Husada

Masalah lain yang ada pada rumah sakit yaitu kondisi lingkungan kerja kurang baik kurang dan beberapa fasilitas yang rusak. Kategori rusak disini bukan tidak dapat digunakan, melainkan benda-benda yang mengalami kerusakan maupun lecet sehingga dikategorikan tidak layak digunakan .dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktivitas.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya (Waridin, & Guritno 2020). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu dengan budaya organisasi yang baik.

Budaya organisasi ini merupakan isu yang sangat menarik dan penting dari perilaku organisasi. Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara yang dianut bersama oleh organisasi dan mempengaruhi perilaku serta tindakan dalam organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sifat atau

ciri budaya organisasional yang menjadi sebuah dasar bagi sistem praktek dan perilaku manajemen sebuah organisasi (Siahaan 2016).

Selain itu Lingkungan kerja (Afandi 2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2016). Dilain sisi kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Masram 2017).

Kepuasan kerja tersebut dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan penilaian terhadap diri sendiri seperti apa yang dikehendaki atau diharapkan dari pekerjaannya, sehingga tingkat kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan umpan balik karyawan terhadap pekerjaannya (Hasibuan 2018).

Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggita, 2022) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi. Jika budaya organisasi baik pegawai akan merasa nyaman pada posisinya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Reni, 2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear dengan nilai konstan diperoleh bahwa jika skor pada variabel budayakaryawan dengan koefisiensi yang menunjukkan 2,74%. Artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya apabila skor variabel menurun maka kinerja karyawan meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhasanah 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur (positif), maka peningkatan nilai variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P-Values (0.000) $< \alpha$ (0.05), sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hamsal, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai negatif, yakni sebesar -0.077

dengan probabilitas sebesar 0.457. Sehingga hasil penelitian yang diperoleh bahwa budaya organisasi yang ada di Universitas Islam Riau mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Islam Riau. Artinya baik atau kurang baiknya budaya organisasi yang dimiliki Universitas Islam Riau tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ella, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang baik pada suatu perusahaan yaitu untuk pengembangan kinerja karyawan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang sesuai dan dapat menunjang tugas dari karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Brenda 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang tidak signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agung, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini berdasarkan Nilai T Statistics. sebesar $2.544 > 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.011 < 0.05$, sehingga hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

Kerja karyawan lembaga pendidikan, karyawan sektor perbankan dan telekomunikasi industri yang beroperasi di kota Quetta. Akan tetapi, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian Jika dilihat dari koefisien regresi, pengaruhnya adalah negatif. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bagus tidak dapat mendorong Kecamatan Bayat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriana, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawai. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ade Irma 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai signifikansi serta koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tidak berdampak positif bagi kinerja karyawan. Maka kepuasan pada karyawan tidak menjamin kinerja karyawan tersebut akan lebih baik.

Hal tersebut menunjukkan semakin tingginya suatu lingkungan kerja yang secara fisik yang diterapkan pada tempat kerja maka akan semakin baik pula kinerja dari para karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Suryani menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, artinya budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih tinggi meski tanpa adanya pengaruh dari kepuasan kerja yang tinggi (Waridin, & Guritno 2020) Adanya kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi akan membuahkan hasil yang berbeda dengan organisasi yang karyawannya merasa tidak puas dengan organisasi.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Kartika Husada. Rumah Sakit Kartika Husada merupakan salah satu Rumah sakit yang ada di Kabupaten Kudus. Rumah Sakit ini merupakan sebuah Institusi yang bertugas membantu Pemerintah dalam melaksanakan upaya kesehatan dengan mengusahakan upaya penyembuhan terhadap masyarakat. Rumah Sakit ini juga merupakan salah satu Sistem Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), Rumkitban 04.08.04, Kartika Husada Kudus melaksanakan pelayanan kepada masyarakat umum dan peserta JKN (dalam hal ini peserta BPJS) dan BPJS Ketenagakerjaan.

Dengan demikian dari beberapa uraian diatas, alasan penelitian ini memilih Rumah Sakit Kartika Husada, dikarenakan fenomena yang dialami oleh karyawan Rumah Sakit Kartika Husada dalam budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik yang belum memadai sehingga mempengaruhi kinerja dan kepuasan

kerja pegawai. Hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak semua pegawai Rumah Sakit Kartika Husada dapat mengoptimalkan aspek-aspek yang menjadi indikator peningkatan kinerja. Kondisi yang telah dijelaskan di atas menunjukkan adanya indikasi kegagalan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya karena rumah sakit masih berorientasi pada pengukuran kinerja, tanpa memperhatikan indikator yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Rumah Sakit Kartika Husada.

Maka dari itu penelitian ini berupaya untuk menganalisis apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja di rumah sakit Kartika Husada tersebut. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Kartika Husada Kudus”.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Eksogen (X) yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik dengan variabel Endogen (Y) yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening (Z) kepuasan kerja.
2. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Kartika Husada Kudus.
3. Dengan responden penelitian yaitu karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Kartika Husada Kudus.

1.3 Perumusan Masalah

Kinerja dan kepuasan kerja pegawai pada rumah sakit Kartika Husada dapat dicapai jika yang mempengaruhi seperti lingkungan kerja serta budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik serta diterima oleh setiap pegawai di rumah sakit tersebut. Jika lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu berperan dengan baik serta sesuai dengan keinginan para pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan akan berpengaruh secara langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

1. Hal ini disebabkan karena berbagai permasalahan yang ada pada Rumah Sakit Kartika Husada yakni kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan.
2. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah.
3. Masalah lain yang ada pada rumah sakit yaitu kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktivitas. (Sumber : RS. Kartika Husada)

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada Kudus?

2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada Kudus?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Kartika Husada Kudus?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Kartika Husada Kudus?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Kartika Husada Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Kartika Husada Kudus.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada. Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumber informasi tambahan bagi pihak akademis untuk menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta diharapkan bisa mengembangkan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang penelitian dan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan perusahaan, mengambil keputusan dalam membuat kebijakan dengan cara melihat perkembangan kinerja karyawan yang didapatkan perusahaan setiap tahunnya.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia dan menjadi bahan kajian untuk melakukan penelitian di masa mendatang.