

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting, sumber daya manusia merupakan motor utama organisasi dalam menjalankan seluruh kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak hanya berdasarkan pada modal yang besar atau teknologi yang canggih, namun juga berdasarkan pengaruh serta peran sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan factor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaannya, visi dan misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Rachmawati, 2008 dalam Permana, N. 2006). Marimin dkk (2004, dalam Luthfan 2011) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi yang menjadi tulang punggung suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi.

Apresiasi dan perhatian sangat penting diberikan pada sumber daya manusia karena hal ini dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka pencapaian tujuan serta visi dan misi sebuah organisasi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006, dalam Luthfan,

2011) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi. Selain itu, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi Hariandja (2002, dalam Luthfan 2011).

Selain kepuasan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan factor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan dalam pekerjaannya secara optimal, aman, nyaman dan sehat. Penciptaan lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan karyawan akan merasa lebih senang, nyaman dan lebih mudah untuk berkonsentrasi saat bekerja sehingga kinerjanya tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat para karyawan dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat menurun.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki hasil yang beragam. Dalam penelitiannya Shahu dan Gole (2008, dalam Nicko Permana 2006) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif (-0,377) dan kepuasan kerja berpengaruh positif (0,259) terhadap kinerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Yenhui Ouyang (2009, dalam Luthfan 2011) menunjukkan bahwa stress kerja

berpengaruh positif dan signifikan ( $0,104, p < 0,05$ ) terhadap kinerja.. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Nicko Permana (2010) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar ( $0,222$ ) yang dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat dan kondusif maka kinerja karyawan akan meningkat positif.

Dalam hal ini Rumah Sakit Unipdu Medika yang merupakan salah satu rumah sakit swasta dari beberapa rumah sakit yang ada, di harapkan mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya dengan salah satu caranya yaitu meningkatkan mutu pelayanan melalui peningkatan kualitas kinerja dari perawat yang ada di ruangan. Dari hasil pengamatan sementara di lapangan masih banyak keluhan dari klien tentang kurangnya mutu pelayanan yang diberikan oleh perawat dan berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 24 Oktober 2015 di Rumah Sakit Unipdu Medika dari 15 responden (perawat) didapatkan 60% (9) kinerjanya rendah dikarenakan ketidakpuasan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil objek penelitian di Rumah Sakit Unipdu Medika yang merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan medis. Kinerja karyawan yang tinggi dan optimal sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Dalam pelaksanaan pelayanan, bagian keperawatan merupakan Sumber Daya Manusia yang paling sering berinteraksi dengan pasien. Dalam hal melayani pasien, perawat bekerja hingga larut malam bahkan hingga pagi hari lagi guna memberikan pelayanan

terhadap pasien apabila pasien tersebut memerlukan bantuan mendadak. Para perawat tentunya tidak terlepas dari pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja, maka dapat dilakukan penelitian di Rumah Sakit Unipdu Medika dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RS Unipdu Medika Jombang ?.
2. Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat RS Unipdu Medika Jombang ?.
3. Apakah ada faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja perawat RS Unipdu Medika Jombang ?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang

### **2.3.1 Tujuan Khusus**

1. Menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RS Unipdu Medika Jombang.

2. Menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat RS Unipdu Medika Jombang.
3. Menganalisis faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja perawat RS Unipdu Medika Jombang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi Rumah Sakit yang telah menjadi obyek penelitian ini dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja perawat, sehingga hasil akhir yang diharapkan yaitu kinerja yang maksimal dari masing-masing perawat dapat tercapai.

### **2.4.1 Bagi Peneliti**

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ilmu Kesehatan UNIPDU Jombang, serta menambah pengetahuan dalam bidang SDM yang berkaitan dengan faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dan untuk melakukan syarat memperoleh gelar Sarjana Keperawatan UNIPDU Jombang.