

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa menghasilkan kondisi yang mendukung ataupun memastikan pegawai untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan pegawai secara efektif.

Dalam mencapai tujuan organisasi dan perusahaan, termasuk visi dan misi jangka pendek dan jangka panjang, Sumber daya manusia dipandang sebagai komponen paling vital dalam organisasi. "Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan manusia sebagai aset atau sumber daya utama, melalui penerapan fungsi manajemen dan operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif" (Sinambela, 2021:68).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peran kunci dalam memantau dan mengatur karyawan agar dapat meningkatkan kinerja. Perusahaan perlu mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk menciptakan keunggulan bersaing yang akan membantu mereka bertahan dalam persaingan. MSDM juga melibatkan kerja sama antarindividu, kelompok, dan antara departemen dalam organisasi.

Rumah sakit sebagai institusi kesehatan memiliki peranan penting dalam menyediakan pelayanan medis bagi masyarakat. Selain berfungsi sebagai tempat untuk pengobatan, rumah sakit juga dianggap sebagai entitas bisnis yang memiliki dinamika dan kompleksitas sendiri. Sebagai organisasi yang mengelola jasa pelayanan kesehatan secara menyeluruh, rumah sakit melibatkan berbagai aktivitas

yang dilakukan oleh tenaga kerja dari berbagai profesi, termasuk profesi medis, paramedis, dan non-medis.

RS Hermina Depok adalah salah satu rumah sakit swasta yang terletak di Kota Depok, Jawa Barat. Didirikan pada tahun 2000 dengan dikelola oleh PT. Medikaloka husada. Rumah Sakit yang terletak di jalan Siliwangi Nomer 50, kelurahan Depok, Kecamatan Pancoran Mas ini merupakan salah satu rumah sakit pilihan bagi warga Depok dalam hal masalah persalinan. Ini dikarenakan rumah sakit ini memiliki layanan unggulan dari Personal Maternity Officer di mana pasien akan mendapat manfaat informasi dan solusi menyeluruh terkait dengan kehamilan dari spesialis terbaik.

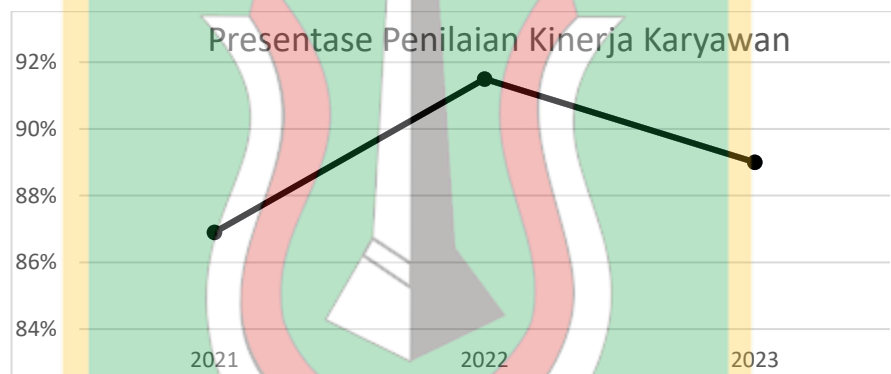
RS Hermina Depok selalu berupaya memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan terbaik untuk masyarakat sekitar. Dengan visi menjadikan Hermina sebagai Rumah Sakit yang tumbuh, sehat dan terkemuka diwilayah cakupannya dengan unggulan pelayanan kesehatan ibu dan anak dan mampu bersaing di Era Globalisasi. Maka dari itu, besar harapan bagi RS Hermina Depok untuk terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar selalu lebih baik. Untuk menjalankan fungsinya sebagai pengelola pelayanan kesehatan, diperlukan sistem manajemen yang menyeluruh, dimulai dari proses perencanaan strategis baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek.

Keberhasilan kinerja rumah sakit, seperti halnya pada organisasi atau perusahaan lainnya, tidak hanya bergantung pada fasilitas yang canggih dan modern, tetapi juga pada sdm berkualitas serta mempunyai kompetensi tinggi. Dalam konteks ini, peneliti menemukan pokok masalah yang terjadi, bahwa meskipun RS Hermina Depok telah menunjukkan peningkatan dalam berbagai aspek, namun kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini terlihat dari data penilaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir yang menunjukkan adanya kecenderungan yang belum sesuai dengan target yang ditetapkan. sebagaimana tertera dalam tabel dan grafik di bawah ini.

Tabel 1.1
Presentase penilaian kinerja karyawan RS Hermina Depok

No	Indikator	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kedisiplinan	100%	86,54%	90,11%	82,30%
2	Tanggung jawab	100%	85,00%	88,33 %	87,20%
3	Kualitas kerja	100%	85,30%	93,33 %	91,50 %
4	<i>Employee engagement</i>	100%	90,80%	94,24%	95,00%
Rata-rata		100%	86,91%	91,50%	89,00%

Sumber: RS Hermina Depok



Sumber: RS Hermina Depok

Gambar 1.1

Grafik Persentase Penilaian Kinerja Karyawan RS Hermina Depok

Dari tabel 1.1 serta gambar 1.1 dapat terlihat jika setiap tahun terjadi fluktuasi dalam kinerja karyawan RS Hermina Depok, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja dari tahun 2021 hingga 2023, yang menunjukkan bahwa dalam rentang waktu tiga tahun terakhir, kinerja karyawan RS Hermina Depok belum mencapai tingkat maksimal sesuai dengan target organisasi. Oleh sebab itu, manajemen tengah berupaya mencari penyelesaian guna meningkatkan kinerja karyawan serta mencari metode supaya Organisasi bisa menggapai sasaran yang sudah direncanakan.

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama” (Rivai dan Basri dalam Sinambela 2021:482). Pendapat lain Menurut Robbins dan Judge (2017) menerangkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mencerminkan sejauh mana individu mencapai tujuan kerja mereka.

Kemudian menurut Mangkunegara (2016:67) menjelaskan Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. dalam konteks organisasi, Kinerja karyawan juga meliputi sebagian atau seluruh aktivitas organisasi dalam meraih sasaran organisasi. Secara keseluruhan, pengertian kinerja menekankan pentingnya evaluasi terhadap hasil kerja dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, serta mengukur sejauh mana karyawan mampu memenuhi standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan selalu berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan memudahkan manajer mengidentifikasi apa yang menjadikan kinerja karyawan menjadi optimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kerja sama tim, Komunikasi Organisasi, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan yang lainnya. Kinerja karyawan di rumah sakit sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan dan keselamatan pasien, sehingga perhatian terhadap faktor-faktor tersebut menjadi sangat penting.

Kerja sama tim adalah elemen kunci dalam peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit. Menurut Tenner & Detero dalam Alaslan et al., (2023), kerja sama tim adalah ketika sekelompok individu bekerja bersama-sama dengan tujuan yang sama, mengakui bahwa mencapai tujuan tersebut akan lebih efektif melalui kolaborasi tim daripada usaha individu. Pendapat lain menurut Siregar et al. (2020) Kerjasama tim adalah pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok oleh semua anggota tim, yang mencerminkan bahwa kerjasama ini melibatkan sekelompok individu dengan beragam keahlian yang saling percaya untuk bekerja sama dan bertanggung jawab dalam tim.

Dalam konteks rumah sakit, karyawan yang mampu bekerja dalam tim dengan baik cenderung lebih efisien dan efektif dalam menangani pasien hal tersebut pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian Siregar et al. (2020) menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam kerja sama tim di antara karyawan akan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, penurunan dalam kerja sama tim akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anhar & Aprianti (2022) yang menjelaskan pada penelitiannya sama-sama menunjukkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kojongian et al., (2021) mengungkapkan bahwa Kerja sama Tim memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menurutnya Kerjasama tim dapat mempercepat pencapaian tujuan bersama.

Komunikasi organisasi yang optimal juga diperlukan dalam peningkatan kinerja pegawai rumah sakit. Menurut Pace & Faules dalam Riinawati (2019:14) menjelaskan “Komunikasi Organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tertentu”. Komunikasi organisasi memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, karena juga berdampak pada perilaku individu, seperti kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, perasaan mereka, tujuan yang mereka capai, serta bagaimana mereka menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi (Riono et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah & Hakim (2024) menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurutnya Komunikasi Organisasi memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat secara aktif dan memahami tujuan perusahaan cenderung lebih produktif. Komunikasi yang terbuka memungkinkan pemberian umpan balik konstruktif, mengelola konflik, dan menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat berkembang.

Kemudian hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Riono et al., (2020) mengungkapkan komunikasi organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Yustiana et al., (2023) yang menjelaskan jikalau Komunikasi Organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurutnya bila komunikasi organisasi terjalin dengan baik serta harmonis menyebabkan kinerja karyawan tersebut akan berkualitas, namun apabila komunikasi organisasi tidak harmonis maka kinerja karyawan tersebut akan kurang berkualitas.

Kemudian terdapat pula etos kerja yang juga suatu elemen kunci dalam peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit. Etos kerja merupakan semangat khas yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam bekerja, didasari oleh etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad serta tindakan nyata (Ikut, 2023). Menurut Siska (2022) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang mencirikan individu atau kelompok, berdasarkan etika dan pandangan kerja yang diimplementasikan melalui tekad dan tindakan konkret di dunia kerja.

Mengacu pada temuan riset Siska (2022) diketahui jika etos kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan dalam kinerja karyawan. Temuan pada penelitiannya mengindikasikan jikalau peran dari etos kerja sangat krusial dalam peningkatan kinerja. Etos kerja yang tinggi akan membantu setiap orang dalam menghargai dan menghayati pekerjaannya serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya masing-masing.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Indrawan (2021) juga mengungkapkan bahwa Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. menurutnya semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat etos kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Kepuasan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit. Menurut Sinambela (2021:303) “kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal),

atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri”. dalam konteks kinerja karyawan rumah sakit, Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja rumah sakit. Mereka juga lebih mungkin untuk bertahan dalam organisasi dan membangun hubungan yang baik dengan pasien dan rekan kerja.

Berdasarkan temuan riset Novianta & Subiyanto (2020) dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya memberikan makna bahwa Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya.

Kemudian dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Azhiim & Prijati (2020) Mengungkapkan juga bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. menurutnya Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja dengan mendorong mereka untuk berupaya semaksimal mungkin mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas karena merasa dihargai serta menghindari perilaku agresif yang dapat menghambat kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI ORGANISASI, ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS HERMINA DEPOK”**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dikembangkan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Hermina Depok?
2. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Hermina Depok?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Hermina Depok?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja RS Hermina Depok?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan RS Hermina Depok.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan RS Hermina Depok.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja RS Hermina Depok.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Hermina Depok.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan Perusahaan dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh kerja sama tim, komunikasi organisasi, etos kerja dan kepuasan kerja. Sehingga mampu memelihara kinerja baik pegawai Sehingga Perusahaan mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam disiplin ilmu manajemen SDM serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan perbandingan pada penelitian - penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Pengaruh kerja sama tim, komunikasi organisasi, etos kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Penulis

hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta keilmuan yang lebih luas terkait kerja sama tim, komunikasi organisasi, etos kerja dan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Serta dapat memperdalam pengetahuan di bidang manajemen SDM untuk mempelajari bagaimana meningkatkan kinerja karyawan.

