

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi selalu bekerjasama dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang mampu menginspirasi seluruh anggotanya untuk melakukan hal yang sama. Maka dari itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun dalam upaya peningkatan kinerja karyawan sering kali gagal, namun dapat memenuhi harapan suatu perusahaan tersebut. Apabila seorang karyawan masih berada dalam budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik maka perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan dan memotivasi seluruh anggotanya. Dalam rangka meningkatkan kinerjanya, karyawan seringkali kegiatan peningkatan kinerja dari karyawan tidak mampu mencapai hal yang diharapkan oleh perusahaan. Walaupun telah memiliki karyawan yang berkualitas, belum tentu mampu dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan jika karyawan masih di dalam lingkaran budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang dimilikinya.

Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu sistem berupa makna bersama sama yang dianut dan dimiliki oleh para anggota untuk membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Dari sisi fungsi, budaya organisasi memiliki salah satu fungsi yaitu mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen yang lebih

luas daripada kepentingan individual. Seorang pemimpin yang kuat adalah seseorang yang dapat menetapkan arah organisasi yang dipimpinnya dengan tegas dan bijaksana, yang berarti dapat melahirkan sebuah perubahan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga terciptalah budaya dalam suatu perusahaan tersebut. Banyak orang mengatakan bahwa seorang pemimpin yang efektif mempunyai ciri ataupun sifat tertentu yang sangat penting seperti misalnya karisma, pandangan kedepan, daya persuasi, dan intens. Sedangkan fungsi budaya organisasi yang utama yaitu membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja lebih efisien dalam perannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil kerja seseorang yang dapat diraih oleh karyawan dalam periode tertentu dengan beberapa kriteria yang sudah ditentukan dan disepakati bersama-sama (Soeprihanto, 2018). Terdapat juga faktor penghambat aktivitas perusahaan yaitu ketika kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak dapat ditata dengan baik dan benar. Selain itu juga terdapat beberapa faktor yang mencakup penilaian kinerja karyawan yaitu diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bisa dikatakan sebagai kebiasaan yang terus menerus berulang menjadi gaya hidup yang telah dibangun oleh nenek moyang dan diteruskan oleh generasi selanjutnya.

Wilayah Rumah Sakit Persada didirikan pada tanggal 08 Maret 2014 dan nama perusahaan yang mengelolanya adalah Persada Medika Raya. Pengelola Rumah Sakit Persada berusaha mengedepankan pelayanan yang berkualitas, dan dengan fasilitas modern yang didukung oleh dokter, tenaga medis, serta staf ahli ternama. Dengan ini Rumah Sakit Persada dijuluki sebagai Rumah Sakit dengan pelayanan dan fasilitas terlengkap di Kota Malang. Rumah Sakit Persada merupakan salah satu Rumah Sakit swasta yang terletak di kawasan yang strategis di Kota Malang, tepatnya di kompleks Araya Bussines Centre Kav. 2-4, Jalan Panji Suroso, Kelurahan Purwodadi, Kecamatan Blimbing. Karena dengan lokasinya yang strategis dan fasilitasnya juga sangat modern, hal ini membuat seorang peneliti tertarik dengan bagaimanakah seorang pemimpin Rumah Sakit Persada dalam menerapkan Budaya Organisasi kepada karyawannya dengan baik dan benar. Rumah Sakit Persada termasuk Rumah Sakit tipe B, karena layanan kesehatan sudah teregistrasi sejak tanggal 22 Desember 2014 dengan nomor surat ijin 188.45/11/35.73.112/2013 dan tanggal surat izin 1 November 2015 dari UPT Perizinan Pelayanan Terpadu dengan sifat tetap. Rumah Sakit tipe B artinya adalah salah satu Rumah Sakit yang mampu memberikan fasilitas pelayanan kedokteran medik spesialis luas dan subspecialis terbatas. Maka dengan ini, peneliti tertarik bagaimana seorang pemimpin Rumah Sakit Persada dalam menerapkan budaya organisasi kepada karyawannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Persada”.

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimanakah signifikansi pengaruh karakteristik budaya organisasi yang terdiri atas variabel inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), orientasi hasil (X_2), orientasi manusia (X_3), orientasi tim (X_4) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Persada?
- b. Bagaimana signifikansi pengaruh karakteristik organisasi yang terdiri atas variabel inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), orientasi hasil (X_2), orientasi manusia (X_3), orientasi tim (X_4) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Persada?
- c. Variabel manakah diantara inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), orientasi hasil (X_2), orientasi manusia (X_3), orientasi tim (X_4) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Persada?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh karakteristik budaya organisasi yang terdiri atas variabel inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), orientasi hasil (X_2), orientasi manusia (X_3), orientasi tim (X_4) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Persada.

- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh karakteristik budaya organisasi yang terdiri atas variabel inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), orientasi hasil (X_2), orientasi manusia (X_3), orientasi tim (X_4) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Persada.
- c. Untuk mengetahui diantara variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Persada.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk memahami lebih lanjut pengaruh budaya organisasi yang kita peroleh selama kuliah dan juga penerapannya di dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam mengetahui peranan penting budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini juga dapat menambahkan referensi untuk melakukan penelitian yang selanjutnya khususnya dalam penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.