

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berlaku pada sektor pelayanan kesehatan, di mana rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung kualitas pelayanan tersebut. Selain tenaga medis, karyawan non medis turut berperan dalam memastikan kelancaran operasional rumah sakit.

Rumah Sakit Royal Prima Medan menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan non medis. Sistem kerja berbasis shift, tingginya tuntutan pelayanan, serta kompleksitas pekerjaan menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal. Namun, masih ditemukan permasalahan seperti kurangnya kedisiplinan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta koordinasi kerja yang belum optimal. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan kurangnya penghargaan dapat menurunkan motivasi kerja serta memicu stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Budaya kerja dalam organisasi mencerminkan nilai disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme. Namun diduga penerapannya belum optimal, terlihat dari masih adanya pelanggaran aturan dan lemahnya koordinasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa budaya kerja belum berjalan sesuai dengan nilai yang diharapkan.

Selain itu, motivasi kerja menjadi pendorong dalam meningkatkan semangat kinerja karyawan. Akan tetapi, diduga motivasi kerja belum optimal, ditandai dengan kurangnya inisiatif dan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan kerja karyawan belum sepenuhnya mendukung kinerja yang maksimal.

Di sisi lain, stres kerja muncul akibat tekanan pekerjaan. Pada tingkat ringan, stres dapat meningkatkan fokus kerja, namun jika berlebihan justru dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, stres kerja perlu berada pada tingkat yang terkendali agar berada pada tingkat yang mampu mendukung kinerja secara optimal.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka tim peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ ***Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*** ”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

1.4 Tinjauan Pustaka

1.4.1 Pengertian dan Indikator Budaya Kerja

Kaesang et al. (2021:392) berpendapat bahwa budaya kerja merupakan suatu kewajiban yang mengikat pegawai baik secara formal dalam peraturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi.

Menurut Gibson et al. (2021:35) ada beberapa indikator budaya kerja, adalah:

1. Disiplin kerja, yaitu sikap, menghormati, menghargai, serta mematuhi dan menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi.
2. Perilaku dalam bekerja, yaitu kecenderungan individu untuk lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan aktivitas lain, serta menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas tanpa merasa terpaksa.
3. Sikap terhadap pekerjaan, yaitu bagaimana individu memandang pekerjaannya, apakah dilakukan dengan rasa senang dan tanggung jawab atau hanya sebagai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan hidup.

1.4.2 Pengertian dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang

atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Indikator- indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Sutrisno (2019:131):

1. Kepuasan kerja, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani.
2. Prestasi yang diraih, hasil kerja yang dicapai karyawan sebagai bentuk keberhasilan.
3. Peluang untuk maju, kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan.
4. Pengembangan karir, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.
5. Tanggung jawab, kesediaan karyawan melaksanakan tugas dengan baik dan penuh kesadaran.
6. Pengakuan orang lain, bentuk penghargaan atau apresiasi dari atasan maupun rekan kerja atas hasil kerja.

1.4.3 Pengertian dan Indikator Stres Kerja

Menurut Gaol (2020:650) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Indikator-indikator penyebab stress kerja menurut Mangkunegara (2020:157):

1. Beban kerja yang berlebihan, kondisi dimana jumlah atau tingkat kesulitan pekerjaan melebihi kemampuan laryawan.
2. Tekanan atau desakan waktu, adanya tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas sehingga menimbulkan tekanan.
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah, kurangnya arahan, dukungan, dan pengawasan dari atasan dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Iklim kerja yang tidak sehat, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti konflik, komunikasi yang buruk, atau kurangnya kerja sama.
5. Masalah pribadi, permasalahan diluar pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi emosional dan kerja karyawan.

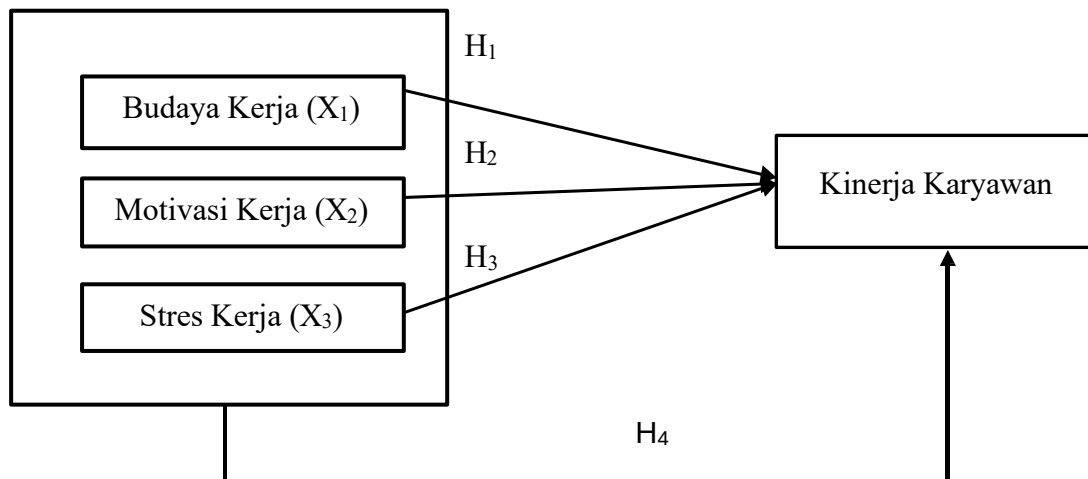
1.4.4 Pengertian dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Khaeruman (2021:15), mengatakan bahwa kinerja adalah elemen krusial dalam mencapai sasaran dari sebuah perusahaan atau lembaga.

Menurut Mangkunegara terdapat indikator kinerja, (Hendri 2022:67) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja; seseorang ditentukan oleh kemampuannya menyelesaikan tugas.
2. Kuantitas kerja, yaitu kecepatan masing-masing karyawan mempengaruhi jumlah kerja yang dihasilkan.
3. Tanggung jawab pekerjaan, berarti karyawan menyadari kewajibannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kerja sama, karyawan dapat berkolaborasi dengan sesama rekan untuk menyelesaikan tugas oleh organisasi atau lembaga.
5. Inisiatif; kemampuan karyawan untuk proaktif dan melakukan tindakan secara mandiri.

1.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan.
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan.
- H₃ : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan.
- H₄ : Budaya kerja, motivasi kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan