

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit Ibnu Sina Kabupaten Gresik adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan, karena berbaur antara padat teknologi, padat karya dan padat modal, sehingga pengelolaan rumah sakit menjadi disiplin ilmu tersendiri yang menghasilkan dua hal sekaligus, yaitu teknologi dan perilaku manusia di dalam organisasi. “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Soetjipto (2008:87)”. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan

memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi. Dengan demikian hubungan baik antara kondisi lingkungan dengan kondisi karyawan mencerminkan pengendalian yang menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi dalam mencapai tujuan (Latief, et al., 2018; Syardiansah, et al., 2020; Haryati, et al., 2019). Berdasarkan pemantauan dari beberapa karyawan di RSUD IBNU SINA. Permasalahan yang berkaitan dengan karyawan yang sering iri dengan tugas yang diberikan dari atasan kepada rekan kerja sehingga dapat berakibat membuat kinerja Rumah Sakit kurang maksimal.

Salah satu faktor lain yang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai di Rumah Sakit adalah beban kerja. Kinerja pegawai dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan lembaga yang efektif dan efisien. Jika banyak pegawai yang nyaman berkerja maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya

untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada lembaga dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan lembaga semakin bagus (Sianturi dkk., 2021; Erlangga, 2021; Sari dkk., 2020).

Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya terhadap perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Seringnya perubahan regulasi dari asuransi juga akan berdampak pada penambahan beban kerja, sehingga kinerja yang seharusnya bisa dicapai menjadi berkurang. Dengan kata lain, RSUD IBNU SINA haruslah memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan karyawannya.

Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2014). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Suad Husnan (2002), fasilitas kerja adalah

salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan untuk menunjang kebutuhan pekerjaan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Listyani (2016), dan Rifa'I (2019), bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam pemberian pelayanan publik, fasilitas kesehatan di Indonesia masih banyak dikeluhkan oleh masyarakat. Berdasarkan observasi dari masyarakat, Rumah Sakit belum bisa memberikan pelayanan yang memuaskan. Dalam praktek kenyataannya rumah sakit belum bisa menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dikarenakan fasilitas yang berkaitan dengan Sistem Informasi Manajemen RSUD IBNU SINA kurang bisa memadai kebutuhan pelayanan yang efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh beban kerja, fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD IBNU SINA GRESIK”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat di rumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan di RSUD IBNU SINA Gresik?
2. Apakah fasilitas ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan di RSUD IBNU SINA Gresik?
3. Apakah Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan di RSUD IBNU SINA Gresik?
4. Apakah beban kerja ( $X_1$ ), fasilitas ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di RSUD IBNU SINA Gresik?

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Peneliti meneliti dalam ruang lingkup secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan RSUD IBNU SINA Gresik.
2. Peneliti hanya meneliti karyawan unit rekam medis RSUD IBNU SINA Gresik.
3. Tempat penelitian ini adalah RSUD IBNU SINA Gresik.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan RSUD IBNU SINA Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan RSUD IBNU SINA Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan RSUD IBNU SINA Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja ( $X_1$ ), fasilitas ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD IBNU SINA Gresik.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini harapannya mampu memberikan berbagai manfaat seperti berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi ilmiah baru yang bisa digunakan sebagai sumber referensi bacaan, serta informasi bagi para akademisi untuk menambah atau memperkaya wawasan ilmu manajemen lebih khususnya pada bidang kualitas kerja karyawan. Sehingga kebermanfaatan dari penelitian ini dapat dirasakan secara luas oleh pembacanya.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan, referensi dalam mengelola perusahaan, pengambilan keputusan, dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya pengimplementasian serta memberi kemampuan berfikir logis, berpikir analisis, dan memberikan pemahaman baru atas apa yang sudah penulis dapatkan di bangku perkuliahan untuk bisa diimplementasikan di dunia nyata.