

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil RSUD Soreang

Rumah Sakit Umum Daerah Soreang (RSUD Soreang) adalah salah satu Rumah Sakit Pemerintah yang berada di wilayah Kabupaten Bandung, dan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung yang memiliki tugas pokok melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilakukan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan, melaksanakan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Sejak tahun 1997, RSUD Soreang ditetapkan menjadi Rumah Sakit Daerah Kelas C berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI, karena sebelumnya RSUD Soreang merupakan pengembangan dari Puskesmas DTP Soreang.

Wilayah cakupan RSUD Soreang meliputi beberapa kecamatan di wilayah Kabupaten Bandung antara lain Soreang, Ciwidey, Rancabali, Pasir Jambu, Cimaung, Pangalengan, Kertasari, Baleendah, Arjasari, Banjaran, Pameungpeuk, Katapang, Margahayu, Dayeuhkolot, dan Bojongsoang. Selain beberapa kecamatan di wilayah Kabupaten Bandung tersebut, RSUD Soreang menerima kunjungan pasien dari Kabupaten Bandung Barat, Kabupaten Cianjur Bagian Selatan dan Garut Selatan.

Pada awal berdirinya RSUD Soreang tahun 1996, jumlah karyawan RSUD Soreang hanya 47 orang, namun sampai akhir tahun 2014 jumlah karyawan mencapai 409 orang dengan berbagai macam latar belakang profesi seperti dokter umum, dokter gigi, dokter spesialis, paramedis keperawatan /non keperawatan, tenaga kesehatan lainnya serta tenaga non kesehatan yang terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang didukung dengan fasilitas modern serta peralatan medis yang mendukung. Berdasarkan status kepegawaian terdiri atas 327 orang PNS dan 144 orang Pegawai Tidak Tetap Rumah Sakit. (RSUD Soreang, 2014).

1.1.2 Sejarah Umum RSUD Soreang

RSUD Soreang adalah Rumah Sakit Pemerintah Kabupaten Bandung didirikan pada tahun 1996 dan merupakan pengembangan dari Puskesmas DTP Soreang dengan dasar SK. Bupati Bandung dan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI. Sejak tahun 1997, RSUD Soreang ditetapkan menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Soreang yang berlokasi di Ibukota Kabupaten Bandung tepatnya di Jln. Alun-alun Utara No. 1 Soreang Kabupaten Bandung. Pada awalnya luas tanah RSUD Soreang hanya 5.097 M2, kemudian tahun 2002 Pemerintah Kab Bandung telah menyelesaikan perluasan tanah RSUD Soreang menjadi 7.398 M2.

Berdasarkan Perda No. 10 Tahun 2002, dan SK Bupati No. 47 Tahun 2002.tentang rincian tugas pokok, fungsi Lembaga Teknis Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung, RSUD Soreang dipimpin oleh Direktur, yang mempunyai tugas pokok, Memimpin, Menyusun Kebijakanaksanaan Pelaksanaan, Membina Pelaksanaan, Mengkoordinasikan dan Mengawasi Pelaksanaan Tugas Rumah Sakit sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku.

RSUD Soreang melakukan Penetapan susunan organisasi serta pengisian jabatan pada bulan Maret tahun 1999 dan bulan Agustus 2001 berdasarkan Perda No. 13/1998 dan Perda No. 7/2001 kemudian dirubah kembali pada tahun 2002 dengan adanya kenaikan eselon menurut Perda No. 10/2002. Pada tahun 2008 melalui Perda No. 5 Tahun 2008 RSUD Soreang mengalami perubahan atas susunan organisasi serta pengisian jabatan di seluruh Rumah SakitUmum Daerah milik Pemerintah Kabupaten Bandung. Berdasarkan Perda No. 5Tahun 2008 tersebut maka kedudukan RSUD Soreang merupakan SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) yang bertanggung jawab kepada Bupati Bandung sebagai Kepala Daerah sekaligus pemilik Rumah Sakit di bidang pelayanan kesehatan rujukan, dengan tugas pokok yang sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.

Sarana Gedung RSUD Soreang terdiri dari Gedung Perawatan Terpadu yang digunakan untuk kegiatan Kamar Operasi, *Intensive Care Unit*, Instalasi Gizi, Ruang Laundry, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Farmasi, Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah

Sakit, Unit Bank Darah, Gedung Manajemen dengan lantai I digunakan untuk Instalasi Radiologi dan Instalasi Laboratorium serta lantai dasar yang digunakan untuk IGD sedangkan lantai II dan III untuk kantor serta Gedung Pelayanan Kesehatan terpadu Terpadu untuk Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan.

Tindakan yang diambil dalam upaya menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, pada bulan September 2007 RSUD Soreang telah melaksanakan kegiatan akreditasi oleh Tim Komite Akreditasi Rumah Sakit DepKes RI untuk 5 jenis pelayanan, antara lain : Administrasi dan Manajemen, Kemedikan, Rekam Medik, IGD dan Keperawatan dengan status kelulusan Akreditasi Penuh Tingkat Dasar berdasarkan Sertifikat Akreditasi Rumah sakit No. YM.01.10/III/138017 dari Ditjen Yanmed DepKes RI tanggal 21 November 2007. (RSUD Soreang, 2014).

1.1.3 Visi dan Misi RSUD Soreang

1. Visi RSUD Soreang

Mewujudkan Rumah Sakit Umum Daerah Soreang yang mandiri, unggul, maju dan berdaya saing serta amanah.

2. Misi RSUD Soreang

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya manusia.
- b. Memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dan paripurna.
- c. Meningkatkan pengelolaan manajemen RS secara profesional.
- d. Meningkatkan kemitraan dengan institusi terkait dibidang pelayanan dan pendidikan kesehatan.
- e. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- f. Meningkatkan kualitas pelayanan berdasarkan nilai-nilai religius dan budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan dan santun). (RSUD Soreang, 2014)

1.1.4 Strategi RSUD Soreang (2011-2015)

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2010-2015 mengintegrasikan rancangan RPJMD dengan rancangan Rencana Strategi-SKPD, serta masukan dan komitmen dari seluruh pemangku kepentingan pembangunan melalui konsultasi publik dan Musyawarah Perencanaan Pembangunan serta mempertimbangkan RPJMD/Rencana Strategi Provinsi Jawa Barat, dan sumber daya yang tersedia di Kabupaten Bandung.

Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan RSUD Soreang pada kurun waktu 2011-2015 disesuaikan dengan prioritas Pembangunan dalam RPJMD Kabupaten Bandung tahun 2010-2015 yang disusun berdasarkan capaian hasil pembangunan tahun 2005-2009 dan rencana capaian tahun 2010-2015. Keterkaitan prioritas pembangunan RPJMD Kabupaten Bandung dengan RPJMN, RPJMD Provinsi Jawa Barat, RPJP Tahap II Kabupaten Bandung.

Rencana strategi RSUD Soreang 2011-2015 disusun berdasarkan prioritas pembangunan Kabupaten Bandung ke-3 pada bidang kesehatan yaitu peningkatan cakupan pelayanan dan kualitas kesehatan, yang dimaksudkan untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas, merata di setiap wilayah, berkeadilan di setiap strata sosial ekonomi masyarakat, yang dilakukan dengan pendekatan kuratif, preventif, dan promotif. Prioritas ini selaras dengan prioritas dalam RPJPD Kabupaten Bandung Tahun 2005 -2025 Tahap II yaitu peningkatan cakupan dan kualitas pelayanan kesehatan, serta pengembangan jamkesmas, dan selaras dengan RPJMD Provinsi yaitu aksesibilitas dan pelayanan kesehatan masyarakat juga selaras dengan RPJMN.

Selain memperhatikan RPJP dan RPJMD dan Dokumen RPJPD Kabupaten Bandung, juga memperhatikan dokumen perencanaan lainnya seperti RUTR Provinsi maupun RDTR-RTRW Kabupaten Bandung, Tata Guna Lahan, Lingkungan Hidup dan Sumber Daya yang terdapat di Kabupaten Bandung. Hal ini dilakukan agar dalam perencanaan maupun pelaksanaannya dapat sinkron sinergis dengan arah kebijakan Nasional, Provinsi dan Kabupaten. (RSUD Soreang, 2014).

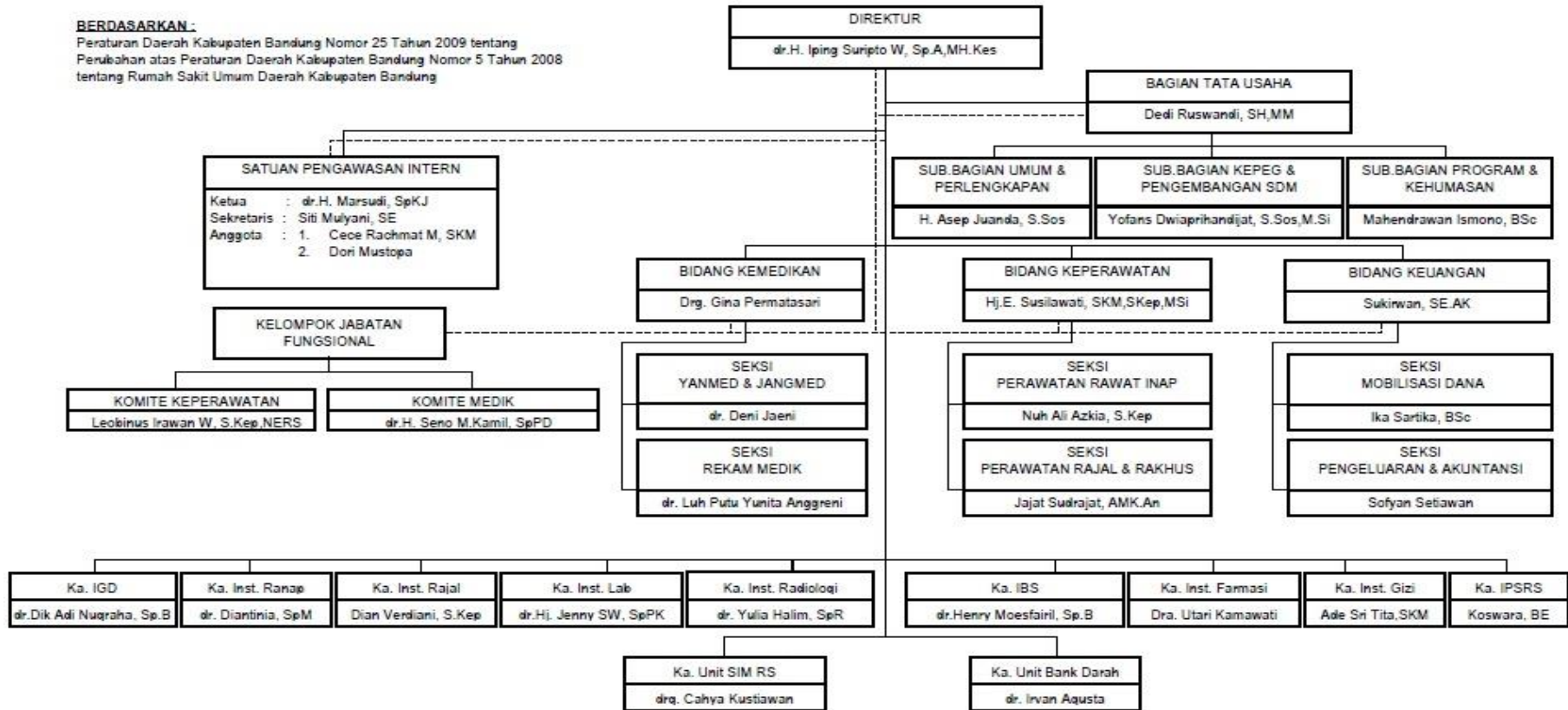
1.1.5 Struktur Organisasi RSUD Soreang

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 25 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 5 Tahun 2008 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bandung, susunan Organisasi RSUD Soreang, dipimpin oleh Direktur dan membawahi secara langsung Bagian Tata Usaha, yang dalam melaksanakan Tugas dan Fungsinya membawahi Sub Bagian Umum dan Perlengkapan, Sub Bagian Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Sub Bagian Program dan Kehumasan.

Bidang Kemedikan, yang dalam melaksanakan Tugas dan Fungsinya membawahi Seksi Pelayanan dan Penunjang Medik dan Seksi Rekam Medik. Bidang Keperawatan membawahi Seksi Perawatan Rawat Inap dan Seksi Perawatan Rawat Jalan dan Khusus. Bidang Keuangan, membawahi Seksi Mobilisasi Dana, Seksi Pengeluaran dan Akuntansi.

Satuan Pengawas Intern (SPI) membawahi secara langsung kelompok jabatan fungsional, yang meliputi komite medik, staf medik fungsional, komite keperawatan, staf keperawatan fungsional, dan instalasi. (RSUD Soreang, 2014)

STRUKTUR ORGANISASI RSUD SOREANG



Gambar 1.1 Struktur Organisasi RSUD Soreang

Sumber: (RSUD Soreang, 2014)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan organisasi. Karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang baik untuk kelangsungan hidup organisasi (Syauta, et al, 2012:69). Pengembangan organisasi memiliki faktor-faktor tertentu yang meningkatkan keberlanjutan secara efektif, sistem organisasi didasarkan pada efektivitas pembentukan budaya yang terus mempelajari lingkungan yang kuat (Awadh & Saad, 2013:168).

Budaya kuat akan membuatnya mudah untuk berkomunikasi secara terbuka dan berpartisipasi agar efisien dan efektif dalam pengambilan keputusan untuk mengeksplorasi ide-ide dan keahlian mereka (Shazad, Iqbal & Gulzar, 2013:57).

Loyalitas karyawan bergantung pada pengetahuan dan kesadaran budaya yang meningkatkan perilaku organisasi Brooks (dalam Awadh & Saad, 2013:168). Nilai dan norma-norma karyawan merupakan landasan dari identitas manajemen yang akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan, kesadaran berkualitas membantu dalam meningkatkan organisasi dan pengembangan karyawan (Awadh & Saad, 2013:168).

Menurut Syauta, et.al (2012:70) budaya organisasi memiliki hubungan peran penting dengan kinerja karyawan, karena budaya perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan menerapkan nilai-nilai yang diperlukan oleh perusahaan untuk selalu konduktif dan kompetitif.

Budaya organisasi telah ditetapkan sebagai pola nilai-nilai bersama dan keyakinan dari waktu ke waktu yang menghasilkan perilaku norma-norma yang diadopsi dalam memecahkan masalah Owens;Schein (dalam Ahmad, 2012:51). Lingkungan internal organisasi diwakili oleh budaya dan ditafsirkan oleh asumsi-asumsi dan keyakinan manajer dan karyawan Aycan et al., (dalam Ahmad, 2012:51). Budaya organisasi yang diwujudkan dalam kepercayaan dan asumsi, nilai-nilai, sikap dan perilaku anggotanya adalah sumber berharga keunggulan kompetitif perusahaan Hall;Peteraf (dalam Ahmad, 2012:51).

Rumah sakit sebagai salah satu jenis Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) merupakan ujung tombak dalam pembangunan kesehatan masyarakat.

Namun, tak sedikit keluhan selama ini diarahkan pada kualitas pelayanan rumah sakit yang dinilai masih rendah. Ini terutama rumah sakit daerah atau rumah sakit milik pemerintah. Penyebabnya sangat klasik, yaitu masalah keterbatasan dana yang dimiliki oleh rumah sakit umum daerah dan rumah sakit milik pemerintah, sehingga tidak bisa mengembangkan mutu layanannya, baik karena peralatan medis yang terbatas maupun kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang rendah. (www.ajnn.net, 2013)

Munculnya permasalahan yang terjadi pada rumah sakit membuat pasien merasa kurang puas dengan kinerja yang diberikan oleh RSUD Soreang, hal tersebut membuat adanya kritikan dari masyarakat, khususnya dari Ketua Komisi IX DPR-RI, Dede Yusuf melakukan kunjungan ke Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soreang, Selasa (10/3/2015) lalu. Dede menilai, kondisi di RSUD Soreang mestinya representative, tapi kondisinya diluar akreditasi nasional. “Banyak pasien yang tergeletak di lorong-lorong. Ini menandakan pelayanan RSUD Soreang terhadap pasien, buruk,” (www.soreangonline.com, 2016).

Salah satu tolok ukur mendapatkan pelayanan berkualitas di rumah sakit (RS) adalah tercapainya kinerja sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia di rumah sakit (RS) merupakan ujung tombak pelayanan. (Hafizurrachman, Trisnantoro & Bachtiar, 2012:12).

Karena itu bentuk prosedur organisasi, menyatukan kemampuan organisasi ke dalam keseluruhan kohesif, menyediakan solusi untuk masalah-masalah yang dihadapi organisasi, dan dengan demikian dapat menghambat atau memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi Yilmaz (dalam Ahmad, 2012:51)

Perkembangan pengelolaan rumah sakit, baik dari aspek manajemen maupun operasional sangat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan dari lingkungan, yaitu antara lain bahwa rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, dan biaya pelayanan kesehatan terkendali sehingga akan berujung pada kepuasan pasien. Tuntutan lainnya adalah pengendalian biaya. Pengendalian biaya merupakan masalah yang kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai pihak yaitu mekanisme pasar, tindakan ekonomis, sumber daya manusia yang dimiliki (profesionalitas) dan yang tidak kalah penting adalah perkembangan teknologi dari rumah sakit itu sendiri. (www.ajnn.net, 2013)

Agar dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas dan berkinerja tinggi diperlukan tenaga kerja yang profesional, memiliki kemampuan intelektual, teknikal dan interpersonal, bekerja berdasarkan standar praktik, memperhatikan kaidah etik dan moral. (Hafizurrachman, Trisnantoro & Bachtiar, 2012:12)

Dilihat dari visi RSUD Soreang yang menyatakan “Mewujudkan Rumah Sakit Umum Daerah Soreang yang mandiri, unggul, maju dan berdaya saing serta amanah” RSUD Soreang bertujuan untuk mengembangkan RSUD yang lebih maju, unggul dan mampu beradaptasi sehingga dapat mempertahankan daya saing. Maka dari itu RSUD Soreang perlu didukung dengan tenaga kerja yang profesional memiliki kemampuan, keterampilan serta pengalaman dari setiap individu terkait dengan pendidikan, pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

Perilaku karyawan memiliki pengaruh terhadap lingkungan dimana mereka bekerja, hal tersebut dibentuk dengan budaya organisasi. RSUD Soreang memiliki misi “meningkatkan kualitas pelayanan berdasarkan nilai-nilai religius dan budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan dan santun) nilai budaya yang diterapkan bertujuan agar perilaku karyawan di dalam organisasi lebih terarah dan terstruktur. RSUD Soreang telah menetapkan budaya organisasi sebagai panduan untuk membentuk perilaku karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Mahendra Sub Bagian Program dan Kehumasan, beliau mengatakan bahwa budaya organisasi sangat penting untuk diterapkan pada organisasi agar dapat terus berkembang. Hal ini dilakukan karena budaya sangat berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Arianty (2014:144) budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi, unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya, jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

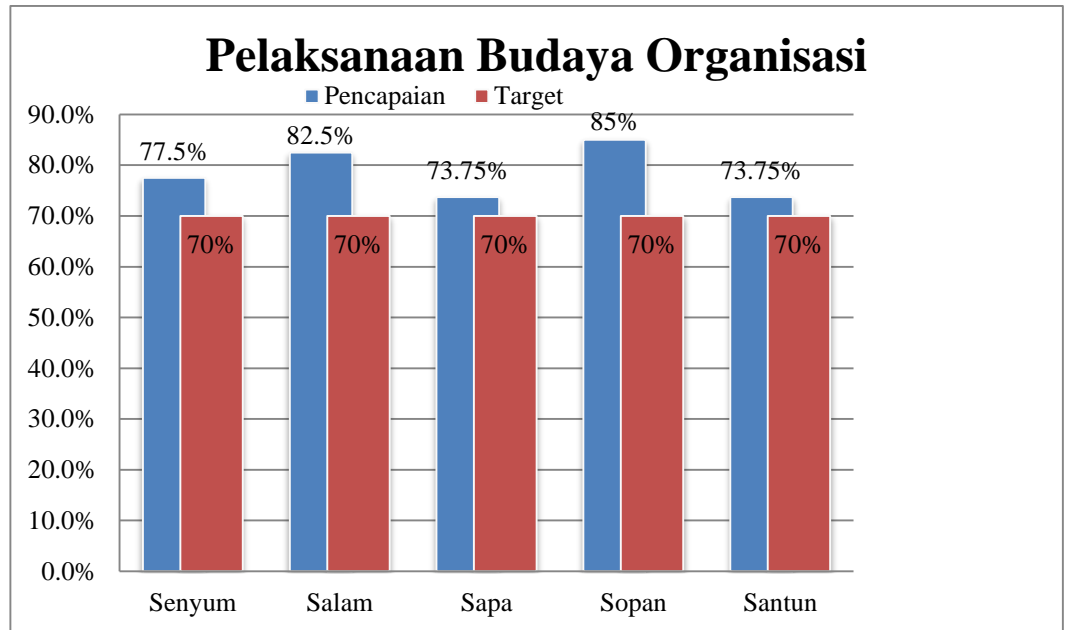
Dengan demikian peneliti melakukan *pilot study* yang dibentuk dari indikator penilaian budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) yang berkaitan dengan budaya organisasi, dengan menyebarkan kuesioner kepada

sepuluh orang karyawan RSUD Soreang. Hasil survey *pilot study* yang dilakukan peneliti dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Survey Pengukuran Budaya 5S

Indikator	Item	Skor Total	Skor Ideal	Hasil	Sasaran	Keterangan
Senyum	1, 2	62	40	77,5%	70%	Memenuhi Sasaran
Salam	3, 4	66	40	82,5%	70%	Memenuhi Sasaran
Sapa	5, 6	59	40	73,75%	70%	Memenuhi Sasaran
Sopan	7, 8, 9, 10	136	40	85%	70%	Memenuhi Sasaran
Santun	11, 12	59	40	73,75%	70%	Memenuhi Sasaran

Terdapat 77,5% responden memiliki sikap senyum, dimana hasilnya karyawan menunjukkan sikap senyum lebih besar 7,5% dari target perusahaan. Pada indikator salam terdapat 82,5% responden memiliki sikap salam, dimana nilai tersebut lebih besar 12,5% dari target salam yang diharapkan perusahaan. Terdapat 73,75% responden memiliki sikap sapa, nilai tersebut lebih besar 3,75% dari target sapa. 85% responden memiliki sikap sopan, dan 73,75% responden memiliki sikap santun dimana nilai sikap sopan serta santun masing - masing lebih besar 15% dan 3,75% dari harapan perusahaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi RSUD Soreang telah dipahami dan dilaksanakan oleh sebagian besar karyawan RSUD Soreang sesuai dengan harapan perusahaan. Hal tersebut terlihat dari hasil pengukuran pelaksanaan budaya 5S yang telah memenuhi sasaran nilai budaya seperti pada gambar 1.2 dibawah ini:



Gambar 1.2 Grafik Pengukuran Pelaksanaan Budaya Organisasi

Berdasarkan Gambar 1.2 hasil *survey* pengukuran pelaksanaan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun) diatas menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi RSUD Soreang telah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, dimana perusahaan mengharapkan budaya organisasi dapat dimengerti, dan diterapkan menjadi kebiasaan sehari-hari karyawan di RSUD Soreang. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti memerlukan adanya penyajian perhitungan secara statistik untuk lebih mengetahui seberapa kuat budaya organisasi di RSUD Soreang.

Moeljono dalam (Syauta, et al., 2012:70) menyatakan, untuk meningkatkan kinerja organisasi, dibutuhkan sumberdaya manusia dan budaya yang kuat. Hal ini didukung oleh empiris penyelidikan Ojo dalam (Syauta, et al., 2012:70), menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor lain juga mempengaruhi seperti komitmen kinerja organisasi tersebut. Luthans dalam (Syauta, et al., 2012:70) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah 1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu 2) keinginan untuk mencoba hampir cocok dengan niat perusahaan 3) keyakinan tertentu, dan menerima nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Yofans Sub Bag Kepegawaian dan Pengembangan SDM untuk mengetahui pencapaian kinerja karyawan, RSUD Soreang melakukan penilaian setiap tahunnya sesuai dengan bidang tugas jabatan masing-masing yang dinamakan sasaran kerja pegawai dan dinilai menggunakan *key performance indicator* sebagai berikut :

- a. > 91 : Sangat Baik
- b. 76 – 90 : Baik
- c. 61 – 75 : Cukup
- d. 51 – 65 : Kurang
- e. < 50 : Buruk

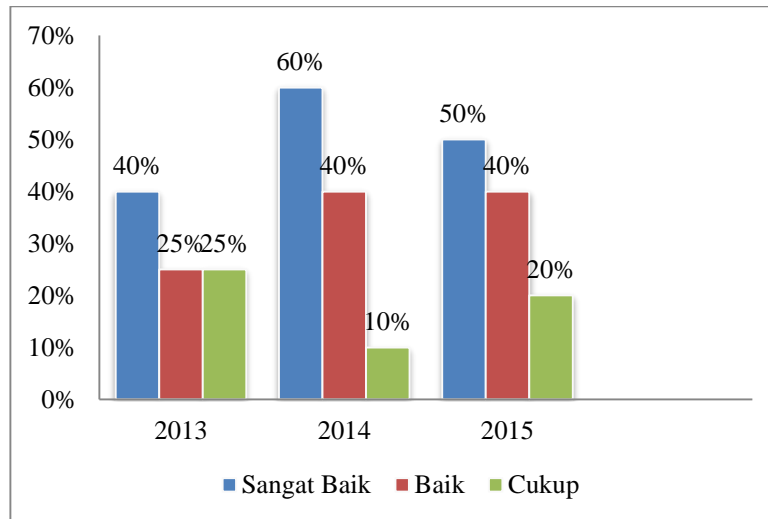
Penilaian kinerja tersebut didapatkan dari kegiatan tugas dari masing – masing bidang jabatannya, apakah karyawan tersebut telah melaksanakan kegiatan tugas jabatan sesuai dengan kuantitas/ *output*, kualitas, dan tepat waktu sesuai target dalam periode tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian peneliti hanya mengambil sebagian data penilaian kinerja individu yang diharapkan dapat mewakili sampel pada penilaian kinerja karyawan RSUD Soreang.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2013 S/D 2015

Tahun	Penilaian Kinerja					Jumlah Karyawan
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk	
2013	40%	25%	25%	0%	0%	20
2014	60%	40%	10%	0%	0%	20
2015	50%	40%	20%	0%	0%	20

Berdasarkan tabel 1.2 penilaian kinerja di RSUD menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada RSUD Soreang mengalami peningkatan sejak tahun 2013 hingga tahun 2014. Peningkatan yang ditemukan pada penilaian kinerja dikarenakan adanya kemampuan karyawan RSUD Soreang dalam melakukan pekerjaan.

Terjadinya peningkatan tidak terlalu signifikan jika dibandingkan dengan kinerja karyawan ditahun sebelumnya. Hal tersebut dapat dilihat dari peningkatan jumlah karyawan yang memiliki nilai kinerja sangat baik di tahun 2015 mencapai 50% dibandingkan tahun sebelumnya, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja cukup baik menurun sebanyak 20% seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.3 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2013 S/D 2015

Gambar 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada RSUD Soreang cukup baik, akan tetapi peningkatan kinerja birokrasi pada RSUD Soreang selama ini belum optimal, hal ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Perbaikan kinerja birokrasi pelayanan kesehatan di RSUD Soreang diharapkan akan memperbaiki citra RSUD Soreang di mata masyarakat karena dengan kualitas pelayanan yang semakin baik, maka dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. (RSUD Soreang, 2015)

Menurut Arianty (2014:144) masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan.

Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam

perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional (Arianty,2014:144). Menurut Sheridan dalam (Shazad, Iqbal & Gulzar, 2013:57) meningkatkan kinerja karyawan dimulai dengan pembentukan budaya yang kuat dalam organisasi, kinerja karyawan akan dianggap sebagai tulang punggung organisasi yang akan mengarahkan organisasi menjadi berkembang secara efektif .

Robbins (dalam Mulyono, 2012: 86) berpendapat bahwa dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang individu dituntut memiliki kemampuan yang menyangkut pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dengan demikian kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sebuah organisasi dituntut untuk lebih selektif dalam memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Hal ini menjadi persoalan yang perlu diperhatikan dan dipikirkan oleh sebuah organisasi. Robbins dan Judge (dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012 : 171) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut, Khan et al (dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012 : 171). Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012 : 171), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan. Secara garis besar penelitian ini akan membahas mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Soreang, Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Budaya organisasi memiliki hubungan peran penting dengan kinerja karyawan, karena budaya perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan menerapkan nilai-nilai yang diperlukan oleh perusahaan untuk selalu konduktif dan kompetitif, Syauta, et.al (2012:70).

Rumah Sakit Umum Daerah Soreang adalah salah satu Rumah Sakit Pemerintah yang berada di wilayah Kabupaten Bandung yang memiliki budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk menjalankan tugas dari pemerintah yang dilaksanakan oleh para karyawan. Banyaknya pasien yang berkunjung, dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil *survey pilot study* pada budaya organisasi yang peneliti lakukan hasil *survey* pengukuran pelaksanaan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun) diatas menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi RSUD Soreang telah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, dimana perusahaan mengharapkan budaya organisasi dapat dimengerti, dan diterapkan menjadi kebiasaan sehari-hari karyawan di RSUD Soreang, dan data kinerja menunjukkan bahwa karyawan RSUD Soreang cukup baik.

Peneliti ingin mengetahui dampak pengaruh dari budaya organisasi yang diterapkan oleh RSUD Soreang terhadap karyawannya sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, terdapat pertanyaan penelitian yang digunakan sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi di RSUD Soreang, Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di RSUD Soreang, Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Soreang, Kabupaten Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Maksud utama melakukan penelitian ini adalah, untuk mendapatkan data, mengolah, menganalisis, menginterpretasikan sebagai bahan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi. Sedangkan tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Budaya Organisasi di RSUD Soreang, Kabupaten Bandung.
2. Mengetahui Kinerja Karyawan di RSUD Soreang, Kabupaten Bandung.
3. Mengukur pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Soreang, Kabupaten Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Manajemen Sumberdaya Manusia, dan memberikan kontribusi positif mengenai budaya organisasi dan kinerja. yang merupakan inti dari suatu organisasi agar lebih berkembang, terarah dan terstruktur sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan sumbangan pemikiran bagi pemerintah, dan masyarakat dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia yang berkelanjutan, khususnya budaya organisasi dan kinerja.
3. Dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, untuk penelitian berikutnya.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan pada RSUD Soreang sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di RSUD Soreang yang beralamat di Jl. Alun-Alun Utara No.1, Pamekaran, Soreang, Kabupaten Bandung, dengan melakukan penelitian mengenai budaya organisasi dan kinerja kepada karyawan RSUD

Soreang, Kabupaten Bandung. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2015 hingga bulan Oktober 2016.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat pengantar bagi peneliti seperti gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

BAB II membahas tentang teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, yang dapat digunakan sebagai acuan dalam memahami dan memecahkan permasalahan yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

BAB III berisi mengenai karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, operasional variabel, skala pengukuran, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, uji validitas, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB IV menceritakan tentang hasil dan pembahasan mengenai karakteristik responden yang dilihat dari berbagai aspek, membahas dan menjawab rumusan masalah serta hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

BAB V menceritakan tentang kesimpulan hasil analisis, saran atas permasalahan, saran bagi perusahaan, dan saran bagi penelitian selanjutnya.