

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau pekerja dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting selain ilmu pengetahuan. Suatu organisasi yang memiliki kinerja yang baik tidak lepas dari kontribusi orang-orang yang terdapat didalamnya. Hubungan yang baik antara organisasi dan karyawan bukan hanya akan menjaga keberlangsungan hidup organisasi, namun juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memotivasi orang-orang di dalam organisasi.

Setiap organisasi pasti memiliki nilai-nilai yang dipercaya dan menjadi acuan para anggotanya dalam bertindak dan bekerja, yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Nilai-nilai dan kepercayaan itu adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi alat keunggulan bersaing yang utama, yaitu apabila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan perubahan lingkungan dengan cepat dan tepat (Susanto, 2004: 12).

Menurut Tsai (2011: 2), suatu budaya organisasi yang kuat (*strong culture*) adalah sebuah sistem peraturan yang mengarahkan orang-orang di dalamnya untuk bersikap dan bertindak. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat memiliki nilai-nilai dan *codes of conduct* bagi para karyawannya, yang dapat membantu mereka dalam

mencapai dan menyelesaikan misi dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Penghargaan dan pengakuan kerja (*work recognition*) dan kepuasan kerja dapat dicapai ketika karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya oleh organisasi.

Karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberlangsungan hidup suatu organisasi, maka suatu organisasi harus bisa memperhatikan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Sumber daya manusia sebagai tenaga “penggerak” organisasi tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh badan dunia *International Labour Organization* (ILO), setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal, dengan kata lain 1 orang setiap 15 detik atau 2,2 juta orang tiap tahunnya akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Tidak sedikit yang meninggal karena sakit yang diderita dalam pekerjaan seperti membongkar zat kimia beracun (Suardi, 2005, dalam Kartika dan Stepanus, 2011: 205).

Peraturan Pemerintah no. 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, mewajibkan perusahaan atau organisasi yang memperkerjakan pekerja paling sedikit 100 orang untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Dan juga mewajibkannya pada organisasi yang mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dirancang pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara

mengenal hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan adanya paparan penyakit akibat kerja. Tujuan lain dari dibuatnya program kesehatan keselamatan kerja adalah untuk mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Kartika dan Stepanus, 2011: 205).

Karyawan atau pekerja yang terlibat dalam perilaku aman (*safe behaviors*) dan mendukung perilaku kerja aman, lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif akan berpengaruh pada kepuasan dan komitmen karyawan. Organisasi yang berkomitmen pada keselamatan kerja karyawannya akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Owens, 2011: 23).

Pengukuran kepuasan kerja mengindikasikan tanggapan dan penilaian individu pada pekerjaan dan hal tersebut merupakan sebuah hal yang berguna untuk memprediksi perilaku individu dalam organisasi. Interpretasi individu akan resiko pekerjaan, kondisi fisik tempat kerja, keadilan dalam pemberian kompensasi, dan penghargaan atas kinerja yang baik, hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Secara khusus, kesehatan dan keselamatan kerja harus tercermin dalam aspek kepuasan yang terkait dengan lingkungan kerja (Mclain, 1995: 1729).

Rumah sakit sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan berdaya guna sesuai dengan standar untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat luas akan kebutuhan pengobatan dan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, sebagai penyedia layanan kesehatan, pihak

manajemen rumah sakit harus memperhatikan karyawannya (medis dan non medis), agar mereka dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit akan mengarahkan para karyawan untuk bersikap dan bertindak, serta membantu mereka dalam mencapai dan menyelesaikan misi dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Komitmen manajemen pada iklim keselamatan kerja rumah sakit akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Rumah Sakit Umum Bethesda Lempuyangwangi adalah sebuah rumah sakit milik Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum (YAKKUM). Motto dari rumah sakit ini adalah “melayani dengan kasih menuju sehat”. Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi juga memiliki budaya kerja 4S, yaitu: senyum, sapa, sopan, semangat. Budaya organisasi ini yang akan mengarahkan seluruh anggota rumah sakit dalam memberikan layanan kesehatan pada masyarakat.

Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi juga telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yaitu penanganan faktor potensi berbahaya yang ada di rumah sakit serta metode pengembangan program keselamatan dan kesehatan kerja. Sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan misalnya seperti perlindungan baik terhadap penyakit infeksi maupun non-infeksi, penanganan limbah medis, penggunaan alat pelindung diri, ketersediaan buku manual standar keselamatan kerja rumah sakit dan lain sebagainya.

Budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja dipilih menjadi variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen karena kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab kepuasan kerja berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya serta memperoleh rasa aman dalam pekerjaan. Namun motivasi ini kadang terbendung oleh berbagai hambatan lingkungan kerja yang kurang aman, tidak sesuai dengan pribadi tiap karyawan, serta situasi dan perangkat kerja yang tidak mendukung pekerjaan. Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan (Robbins dan Coulter, 2012: 80-81). Organisasi yang berkomitmen pada keselamatan kerja karyawannya akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Owens, 2011: 23).

Meskipun banyak penelitian yang telah melibatkan banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, variabel iklim keselamatan kerja belum secara khusus berada diantaranya (McLain, 1995: 1729). Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi belum secara berkala melakukan survey kepuasan kerja karyawannya. Melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak rumah sakit untuk mengukur

kepuasan kerja karyawannya, melalui variabel budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas dan untuk memberikan arah yang jelas dari penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi?

C. Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan variabel yang diteliti maka penelitian ini penulis memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, untuk mempersempit dan membatasi permasalahan, maka yang akan menjadi subyek penelitian adalah perawat Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi.
2. Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai bersama, kepercayaan, dan persepsi yang dipegang oleh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi (Robbins dan Coulter, 2012: 80). Budaya organisasi diukur berdasarkan Fey dan

Denison (2003: 1-45) dan Sabri *et al.* (2011: 126) yang terdiri dari indikator berikut ini:

- a. Fokus pada pelanggan/konsumen, yang diukur melalui 2 buah pertanyaan pada kuesioner.
 - b. Dukungan organisasi terhadap karyawannya, yang diukur melalui 2 buah pertanyaan pada kuesioner.
 - c. *Organizational learning*, yang diukur melalui 2 buah pertanyaan pada kuesioner
 - d. Keterbukaan dan umpan balik antar karyawan, yang diukur melalui 2 buah pertanyaan pada kuesioner.
 - e. Rasa saling percaya satu sama lain, yang diukur melalui 1 buah pertanyaan pada kuesioner.
 - f. Saling membantu, yang diukur melalui 1 buah pertanyaan pada kuesioner.
3. Iklim keselamatan kerja didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan (Schneider, 1990, dalam Kartika dan Stepanus, 2011: 208). Iklim keselamatan kerja diukur berdasarkan Gershon *et al.* (1997) dalam Kartika dan Stepanus (2011: 203-227), yang terdiri dari indikator berikut ini:
- a. Dukungan manajemen, yang diukur melalui 2 buah pertanyaan pada kuesioner.

- b. Ketersediaan alat pelindung diri (APD) dan kontrol peralatan, yang diukur melalui 3 buah pertanyaan pada kuesioner.
 - c. Minim konflik dan komunikasi yang baik, yang diukur melalui 4 buah pertanyaan pada kuesioner.
 - d. Umpan balik dan pelatihan, yang diukur melalui 3 buah pertanyaan pada kuesioner.
 - e. Kebersihan dan keteraturan ruangan kerja, yang diukur melalui 3 buah pertanyaan pada kuesioner.
4. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 1996: 184). Kepuasan kerja diukur berdasarkan *Job Descriptive Index* (Sabri *et al.*, 2011: 125) yaitu:
- a. Imbalan (*pay*), yang diukur melalui 2 buah pertanyaan pada kuesioner.
 - b. Promosi jabatan (*promotion*), yang diukur melalui 1 buah pertanyaan pada kuesioner.
 - c. Rekan kerja (*co-workers*), yang diukur melalui 3 buah pertanyaan pada kuesioner.
 - d. Supervisi (*supervision*), yang diukur melalui 2 buah pertanyaan pada kuesioner.

- e. Pekerjaan (*work content*), yang diukur melalui 4 buah pertanyaan pada kuesioner.

D. Tujuan Penelitian

Dilihat dari latar belakang penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Bagi Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi rumah sakit yang dapat dijadikan sebagai usaha peningkatan kepuasan kerja perawat serta menjadi bahan evaluasi untuk topik budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja di rumah sakit. Serta peningkatan sumber daya manusia di rumah sakit pada umumnya.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan kepada peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian mengenai budaya organisasi, iklim keselamatan kerja, kepuasan kerja. Serta memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan landasan teori yang berhubungan dengan masalah penelitian dan konsep yang mendasari perumusan masalah, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai subyek dan obyek penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi dan indikator variabel, definisi konseptual, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, teknik

pengumpulan data, teknik pengujian instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini berisikan mengenai hasil deskripsi data penelitian yang disertai dengan analisis data serta pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian serta saran-saran sehubungan dengan permasalahan yang dibahas penulis.

DAFTAR PUSTAKA