

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

AFTA (Asean Free Trade Area) untuk wilayah ASEAN yang dimulai pada tahun 2003 ternyata memberikan dampak bagi perusahaan-perusahaan di wilayah Asia Tenggara, tidak terkecuali perusahaan-perusahaan Indonesia. Kompetisi yang harus dihadapi oleh perusahaan-perusahaan berskala nasional menyebabkan tenaga kerja dari negara lain dapat secara bebas masuk ke Indonesia. Hal tersebut tentunya menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan domestik untuk dapat tetap bertahan dalam persaingan global ini.

Di era globalisasi seperti sekarang ini perkembangan di berbagai bidang terjadi begitu pesatnya. Perkembangan yang begitu pesat ini dapat kita lihat salah satunya yaitu di bidang budaya. Dengan masuknya budaya-budaya dari negara lain secara otomatis pasti akan mempengaruhi budaya kita dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang menyebabkan penyebaran budaya menjadi semakin cepat dan kita tidak bisa hanya tinggal diam atau membiarkannya begitu saja melihat perubahan-perubahan tersebut. Perubahan-perubahan ini mengandung suatu nilai-nilai baru yang dapat membawa perubahan besar dalam perusahaan. Penerimaan dan tindakan yang positif atas nilai-nilai yang baru

akan menyebabkan budaya baru dalam organisasi, yang kita sebut sebagai budaya organisasi (Sunarto, 2003).

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan budaya organisasi pegawai. Budaya organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, budaya organisasi sangat menonjol, karena membentuk karakter organisasi secara anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Demikian budaya organisasi menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki yang kuat terhadap perilaku organisasinya dengan perilaku anggota maka anggota bertindak sesuai dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting organisasi (Mangkunegara, 2005).

Kini banyak orang suka berdiskusi tentang masalah kebudayaan dan pembangunan, masalah hubungan kebudayaan tradisional dan kebudayaan modern, masalah perubahan nilai-nilai budaya, masalah mentalitas pembangunan, masalah pembinaan kebudayaan nasional, masalah hubungan antara agama dan kebudayaan (Koentjaraningrat, 2002).

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan

secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005).

Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Budaya mempengaruhi perilaku organisasi dengan dua cara, para karyawan membawa budaya masyarakat mereka ke tempat kerja bersama mereka dalam bentuk kebiasaan-kebiasaan dan bahasa. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2005). Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Sekali masuk dalam pengaruh organisasi, individu selanjutnya akan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Perpaduan budaya masyarakat dan budaya organisasi dapat menghasilkan dinamika-dinamika yang menarik di dalam perusahaan.

Rumah sakit adalah organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi – fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penderita. RS PKU Muhammadiyah sebagai satu organisasi pemerintah yang salah tujuannya adalah meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di Indonesia. Persaingan di antara rumah sakit yang semakin ketat mengharuskan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin

berkembang, rumah sakit dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespon dinamika eksternal dan fungsi integrasi potensial-potensial internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks. Dinamika internal dan tuntutan eksternal menyebabkan rumah sakit didalam melaksanakan fungsinya sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan masyarakat dituntut untuk mampu mengatasi permasalahan yang ada.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh rumah sakit agar mencapai keberhasilan adalah masalah antara sumber daya manusia dengan organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan-tuntutan baik dari organisasi maupun sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu masalah yang menonjol adalah kinerja karyawan yang kurang menguntungkan bagi kemajuan organisasi. Rumah sakit sebagai institusi padat karya tidak terlepas dari berbagai persoalan.

Penelitian ini replikasi dari penelitian terdahulu yakni Wibowo, (2008) yang dilakukan di Kantor Unit Cabang BRI Semarang pada tahun 2008 yang berjudul “Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari

penelitian terdahulu adalah penambahan variabel yaitu Budaya Daerah sebagai variabel independent dan Penelitian dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Dari uraian di atas dapat dilihat pentingnya sebuah budaya baik budaya daerah maupun budaya yang ada di dalam organisasi yang sangat berperan penting dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi. Dengan uraian-uraian tadi maka penulis membuat penelitian yang berjudul “ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BUDAYA DAERAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
2. Apakah budaya daerah berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
3. Apakah budaya organisasi dan budaya daerah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

2. Untuk mengetahui apakah budaya daerah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan budaya daerah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
Penelitian tingkat budaya organisasi dan budaya daerah ini bermanfaat bagi Rumah Sakit untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan suasana kerja menjadi nyaman.
2. Bagi Peneliti
Untuk mencari pengalaman serta untuk mengetahui seberapa jauh ilmu pengetahuan yang telah diterapkan pada pembelajaran dan dapat diterapkan pada Rumah Sakit.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan wawasan yang ada sehingga dapat menjadi bahan acuan dalam penelitian selanjutnya dan menjadi bahan bacaan di perpustakaan.