

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Jenis Usaha, Nama Perusahaan, dan Lokasi Perusahaan

Rumah Sakit Al-Islam Bandung merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang selalu memberikan pelayanan kesehatan yang khas yakni bernuansakan Islam. Rumah Sakit ini dioperasikan pada tanggal 1 Agustus 1990 oleh ibu-ibu BKSWI (Badan Kerja Sama Wanita Islam Jawa Barat) yang awal pembuatannya merupakan sebuah amal usaha.

Rumah Sakit Al-Islam berada di Jalan Soekarno Hatta No. 644 Kelurahan Sekejati, Kecamatan Margacinta Kota Bandung. Logo Rumah Sakit Al-Islam dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1

Logo Perusahaan

Sumber : Data Rumah Sakit Al-Islam, 2017

1.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Al-Islam

Visi Rumah Sakit Al-Islam Bandung adalah:

Menjadi rumah sakit yang unggul, terpercaya dan islami.

Misi Rumah Sakit Al-Islam Bandung adalah:

1. Melaksanakan dan menerapkan nilai-nilai islam ke dalam seluruh aspek pelayanan maupun pengelolaan rumah sakit.
2. Mendukung dan membantu program pemerintah dalam bidang kesehatan.
3. Melakukan kerjasama lintas sektoral dan ikut berperan aktif dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

4. Melaksanakan pelayanan kesehatan dengan memberi kepuasan kepada konsumen sehingga melebihi apa yang diharapkan.
5. Mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kesejahteraan sumber daya yang dimiliki.

1.1.3 Perkembangan Usaha

Rumah Sakit Al-Islam (RSAI) Bandung merupakan sebuah pemikiran ibu-ibu yang tergabung dalam organisasi BKSWI (Badan Kerja Sama Wanita Islam) Jawa Barat yang anggotanya terdiri dari ormas Islam yang ada di Jawa Barat. Suatu keinginan yang luhur dari Ibu-Ibu BKSWI untuk dapat memiliki rumah sakit yang bernuansakan Islam sebagai salah satu bentuk penerapan dari ajaran agama Islam, maka untuk merealisasikan keinginan tersebut dilakukan usaha yang tekun untuk mendirikan Yayasan RSI BKSWI Jabar dan akhirnya membuahkan hasil dengan berdirinya Rumah Bersalin Al-Islam yang terletak di Jl. Awibitung-Cicadas-Bandung yang masih terbatas karena hanya melayani perawatan persalinan dan klinik umum.

Untuk memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat, maka dengan usaha yang gigih dan bantuan dari beberapa pihak didirikanlah Rumah Sakit Al-Islam pada tanggal 1 Agustus 1990 yang terletak di Jalan Soekarno-Hatta No.644 Bandung. Saat di resmikan luas bangunan hanya sekitar 1.200 M², yang dimana pada saat itu hanya memiliki 28 unit tempat tidur pasien.

Seiring berjalannya waktu dan meningkatnya kepercayaan masyarakat, pada tahun 1994 dibangun gedung Firdaus sehingga Rumah Sakit Al-Islam memiliki 90 unit tempat tidur. Kemudian dibangun gedung Raudhoh yang merupakan ruang perawatan VIP. Selain itu dengan adanya bantuan pinjaman dana dari *Islamic Development Bank* (IDB), pada tanggal 1 November 1997 Rumah Sakit Al-Islam membangun gedung tambahan yakni gedung perawatan 6 lantai yang diberi nama gedung Ibnu Sina, sehingga Rumah Sakit Al-Islam memiliki 275 unit tempat tidur.

Kemudian pada bulan Juli 2002 sampai dengan 23 Maret 2003 dilakukan renovasi gedung rawat jalan yang terdiri dari 3 lantai dengan menggunakan dana sumbangan dari berbagai pihak sehingga Rumah Sakit Al-Islam pada tahun 2003 bisa memiliki *Medical Check Up Centre*, dimana hampir seluruh kegiatan check up dilaksanakan di tempat ini. Pada tahun 2007 Rumah Sakit Al-Islam membangun ruangan Rawat Inap Perinatologi dan HCU. Dengan semakin berkembangnya fasilitas Rumah Sakit Al-

Islam maka pada tahun 2008 Rumah Sakit Al-Islam membangun perkantoran, ruang dokter, dan ruang perawatan. Sedangkan, pada pertengahan 2008-2009 dibangun kembali gedung Pelayanan Rawat Jalan dan gedung P3D, gedung Rehabilitasi Medik dan klinik Tumbuh Kembang Anak. Dengan segala fasilitas yang semakin memadai dari tahun ketahun, Rumah Sakit Al-Islam berharap akan menjadi Rumah Sakit yang menjadi salah satu pilihan masyarakat untuk memeriksakan kesehatannya.

1.1.4 Produk dan Layanan

Rumah Sakit Al-Islam Bandung memberikan beberapa pelayanan kesehatan seperti Rawat Jalan, Poliklinik Umum dan Spesialis, Klinik Umum dan Spesialis, Hemodialis, Klinik Fisioterapi dan Rehabilitasi Medik, *Medical Check Up*, Klinik Khitan, Rawat Inap, Gawat Darurat, dan *Home Care*.

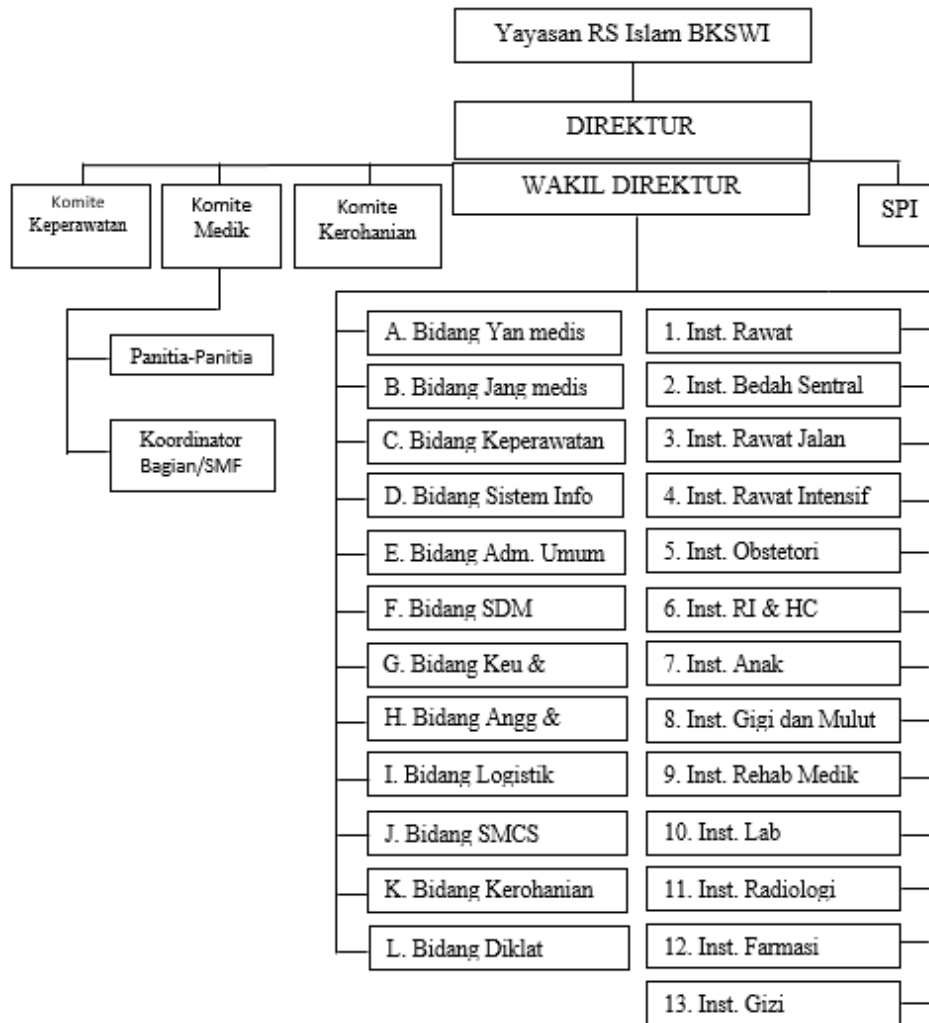
1.1.5 Pengelolaan Sumber Daya

a. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan, maka Rumah Sakit Al-Islam memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan baik secara internal maupun eksternal.

b. Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan diperlukan suatu manajemen yang berperan sebagai pelaksana dari semua kebijakan organisasi. Struktur organisasi dari perusahaan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.2
Struktur Organisasi Rumah Sakit Al- Islam Bandung
Sumber: Data Rumah Sakit Al-Islam, 2017

1.2 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dan atau kesehatan rujukan dan atau upaya kesehatan penunjang, didalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Dep.Kes. RI 2005).

Kota Bandung sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Barat tentunya memiliki berbagai macam Rumah Sakit baik pemerintah maupun swasta. Tidak sedikit pula Rumah Sakit di Bandung yang berkelas dan memiliki kualitas baik karena sering menjadi rujukan. Rumah sakit Al-Islam Bandung sebagai salah satu Rumah Sakit swasta tentunya harus

memberikan kinerja atau pelayanan yang maksimal agar dapat bersaing dengan Rumah Sakit lainnya di Jawa Barat.

Tuntutan perkembangan rumah sakit yang pesat perlu di dukung oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan bisnis yang semakin kompetitif di masa depan. Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai reatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan Kepmenkes Nomor 1204 Tahun 2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit, sebagai sarana pelayanan kesehatan rumah sakit merupakan tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, sehingga dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan. Untuk menghindari risiko pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan maka lingkungan Rumah Sakit harus sesuai dengan persyaratan kesehatan dan kebersihan. (Kementrian Kesehatan RI : 2012) mengatakan kriteria lingkungan kerja Rumah Sakit yang baik adalah memiliki luas ruangan yang sesuai, penerangan yang cukup, dinding berwarna terang, memiliki ventilasi udara cukup atau menggunakan peralatan mekanik, dan tidak terdapat sampah berserakan.

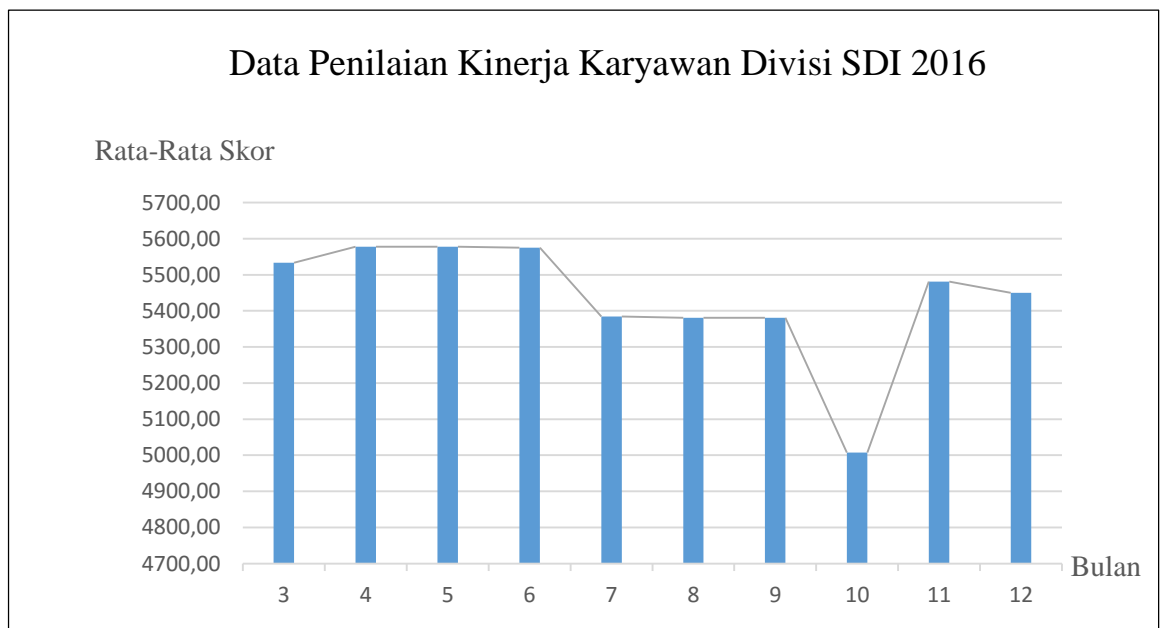
Begitupun Rumah Sakit Al-Islam Bandung yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No. 644 Kelurahan Sekejati, Kecamatan Margacinta Kota Bandung yang merupakan salah satu Rumah Sakit yang harus memprioritaskan Lingkungan Kerja yang baik merujuk pada kebijakan Kementrian Kesehatan RI.

Rumah Sakit yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan bernuanasakan islam ini memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia demi meningkatkan kinerja karyawannya seperti pelatihan dan pemberian tunjangan juga benefit berupa liburan, namun belum memperhatikan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan di Rumah Sakit Al-Islam, dalam kegiatan operasional pada Rumah sakit Al-Islam Bandung masih sering di temukan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan, dan salah satu divisi atau unit yang memiliki kinerja karyawan yang kurang

baik adalah Divisi Sumber daya Insani. Divisi Sumber Daya Insani adalah sebuah unit kerja di Rumah Sakit Al-Islam yang ruang lingkungnya meliputi perencanaan dan pengadaan Sumber Daya Insani dimana mengurus perihal rekrutmen, seleksi dan terminasi, Administrasi Personalia yang mencakup pengelolaan sistem *data base* sumber daya manusia Rumah Sakit, Pengembangan dan Diklat dan juga Remunerasi.

M. Abdullah (2014:4) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi dan dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Kasmir (2016:182) memberikan pengertian mengenai kinerja bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Terdapat enam dimensi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:182) yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

Berikut ini adalah data pencapaian kinerja Divisi Sumber Daya Insani pada tahun 2016:



Gambar 1.3

Data Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Insani

Sumber: Data Internal Rumah Sakit Al-Islam Bandung, 2016

Berdasarkan diagram penilaian kinerja karyawan di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung pada tahun 2016

sempat mengalami penurunan pada bulan ke-7 dan menurun drastis pada bulan ke-10 lalu meningkat kembali pada bulan ke -11. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung, permasalahan yang sering terjadi adalah mengenai keterlambatan. Ibu Rissa mengatakan, sebenarnya kehadiran karyawan sudah mencapai 100%, namun banyak dari karyawan yang datang terlambat sehingga menimbulkan kerugian akibat dari terlambatnya penyelesaian pekerjaan dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Selain keterlambatan, Ibu Rissa selaku karyawan Divisi Sumber Daya Insani mengatakan permasalahan lain yang sering terjadi adalah hasil kerja yang tidak sesuai target kuantitas maupun kualitas. Menurut Ibu Rissa, beberapa karyawan masih belum dapat mengoptimalkan jumlah atau banyaknya pekerjaan dalam suatu waktu yang ditentukan dan terkadang terdapat kesalahan pada hasil pekerjaan.

Dapat Dilihat pada grafik penilaian kinerja Divisi Sumber Daya Insani, terjadi peningkatan kinerja pada bulan ke-11 dan 12. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Rissa selaku karyawan Divisi Sumber Daya Insani, kenaikan kinerja tersebut terjadi karena menginjak akhir tahun dimana para karyawan dituntut untuk mencapai keseluruhan target. Namun pada pelaksanaannya masih banyak karyawan yang sering mengeluh.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, salah satunya adalah Lingkungan Kerja Fisik. Menurut Mahardiani (2013:99) mengemukakan lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi pekerjaan dimana dapat memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kondisi kerja yang buruk dapat menjadi penyebab karyawan mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan produktivitas kerja menurun. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, maka akan berdampak pada kenyamanan kerja karyawan. Sedangkan Menurut Ahyari dalam Sunyoto (2013:11) Indikator lingkungan kerja terdiri dari penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, pewarnaan dan keamanan.

Selain itu juga menurut Sunyoto (2013:21), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Meskipun tidak memberikan

dampak langsung bagi keberhasilan sebuah perusahaan, tetapi lingkungan kerja fisik memiliki peran yang penting terhadap kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di bagian Sumber Daya Insani, Rumah Sakit Al-Islam Bandung sudah berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Insani dengan melakukan pelatihan SDM dan memberikan tunjangan serta benefit seperti liburan, namun hal tersebut belum dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Sehingga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung adalah mengenai lingkungan kerja fisik.

Menurut Ibu Rissa selaku karyawan Divisi Sumber Daya Insani, Kondisi lingkungan kerja fisik pada Divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung masih memerlukan perhatian lebih seperti halnya luas ruangan yang membatasi ruang gerak, tata letak atau dekorasi yang tidak nyaman, banyaknya *file-file* yang berserakan. Selain itu, ada beberapa sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti kamar mandi yang kurang, tempat mengambil air wudhu yang sempit dan *lift* yang hanya tersedia satu buah.

Berdasarkan hasil wawancara, penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya semangat dan faktor kenyamanan kerja yang mana hal tersebut juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja fisik. Ketidaknyamanan lingkungan kerja, menyebabkan karyawan datang terlambat dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga hasil dari pekerjaan tersebut menjadi kurang optimal dan tidak sesuai dengan harapan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung”**.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik Divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung?

3. Bagaimana besaran pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja fisik Divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung.
2. Kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung.
3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disamping itu beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi bagi pemilik usaha untuk memperbaiki lingkungan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan, mulai dari bulan September 2017 sd. Desember 2017. Penelitian berlokasi di Rumah Sakit Al-Islam Bandung yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta No. 644 Kelurahan Sekejati, Kecamatan Margacinta Kota Bandung.