

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2020, Covid - 19 menjadi masalah kesehatan dunia. Kasus ini diawali dengan adanya informasi dari Badan Kesehatan Dunia/World Health Organization (WHO) pada tanggal 31 Desember 2019 di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China. Menurut gugus tugas Covid 19, kasus terbanyak berasal dari Provinsi Jawa Timur kasus terpapar positif mencapai 25.330 kasus dan penambahan kasus positif baru masih terjadi meski Kementrian Kesehatan Republik Indonesia (KEMENKES – RI) mencatat kesembuhan harian pasien Covid – 19 bertambah menjadi 1.646 kasus pada 09 April 2020 dan total pasien sembuh sudah menembus 80.952 kasus (<http://covid19.go.id/p/berita/kemenkes>, diakses 25 Juni 2022).

Situasi pandemi corona virus disease (Covid – 19) seperti saat ini menjadi cerminan betapa kinerja para karyawan rumah sakit patut diapresiasi karena tanggung jawab pekerjaan mereka sangat besar. Menurut Hasibuan (2016, 94) kinerja diartikan pencapaian hasil kerja keras karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan pengalaman dan keseriusan serta ketepatan waktu.

Syarat untuk memiliki kinerja yang baik yaitu terciptanya lingkungan kerja non fisik yang baik dan penempatan yang tepat. Dalam menangani pasien covid 19 dibutuhkan kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini adalah suatu keadaan lingkungan tempat karyawan bekerja berbetuk hubungan baik yang terjalin oleh atasan dengan bawahan dan hubungan antar sesama rekan kerja. Jika hubungan ini mampu terjalin dengan baik, maka karyawan cenderung lebih betah berada ditempat kerja. Hal ini juga berlaku untuk penempatan, apabila seorang karyawan berada pada posisi yang tepat maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melangsungkan serangkaian kegiatan pekerjaan yang dijalani setiap harinya. Lingkungan kerja yang terkendali akan memberi rasa aman dan nyaman yang kemudian mampu membuat karyawan bertugas secara maksimal. Lingkungan kerja non fisik adalah suatu kondisi lingkungan tempat

pegawai bekerja dimana didalamnya terdapat hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan juga terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja. Dalam hal ini dapat berupa sikap saling menghormati dan menghargai satu sama lain tanpa memandang status jabatan.

Penempatan merupakan tahapan penting yang perlu diperhatikan. Jika proses penempatan dilakukan dengan tidak baik maka akan menghambat tujuan perusahaan. Dalam melakukan proses penempatan karyawan, hendaknya juga mempertimbangkan berbagai macam hal. Baik dari segi kemampuan, keterampilan maupun kesesuaian latar belakang karyawan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang adalah organisasi yang beroperasi pada bidang pelayanan dalam membantu menangani kasus covid – 19 . Sebagai perusahaan jasa, fungsi utama RSUD Jombang adalah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sebagai institusi medis, RSUD Jombang perlu terus meningkatkan kualitas dan pelayanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Untuk dapat bersaing dengan institusi medis lainnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang membutuhkan sumber daya internal untuk mendukung alur kerja mereka. Salah satu bentuk kekuatan internal dalam hal ini yaitu tersedianya sumber daya yang berkompeten didalamnya.

Sebelum pasien mendaftar untuk mendapatkan pelayanan medis, para pasien terlebih dahulu harus melewati beberapa proses sesuai prosedur yang dilakukan oleh karyawan bagian admisi. Tujuan utama dilakukannya pelayanan admisi tidak lain ialah untuk meningkatkan pemberian sejumlah informasi kepada para pasien dan keluarga serta meniptakan tata tertib yang teratur bagi pasien yang akan masuk rumah sakit.

Berikut ini merupakan tabel evaluasi kinerja karyawan RSUD Jombang periode tahun 2019 – 2021

Tabel 1.1
Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan Periode Tahun 2019 – 2021

No	Tahun	Nilai
1	2019	80,14 %
2	2020	80,24 %
3	2021	79,48 %

Adapun sistem penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang dinyatakan sebagai berikut :

1. Apabila karyawan memiliki nilai kinerja dengan angka 91 – 100, maka dikategorikan (Sangat Baik)
2. Apabila karyawan memiliki nilai kinerja dengan angka 78 – 90, maka dikategorikan (Baik)
3. Apabila karyawan memiliki nilai kinerja dengan angka 61 – 75, maka dikategorikan (Cukup)
4. Apabila karyawan memiliki nilai kinerja dengan angka 51 – 60, maka dikategorikan (Kurang)
5. Apabila karyawan memiliki nilai kinerja dengan angka 0 – 50, maka dikategorikan (Buruk)

Berdasarkan uraian tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada periode tahun 2019 kinerja karyawan sebesar 80,14 %, dan tahun 2020 kinerja karyawan sebesar 80,24% dalam hal ini terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,1 % dari tahun sebelumnya. Selanjutnya, kinerja karyawan pada tahun 2021 sebesar 79,48%, apabila dibandingkan dengan kinerja pada periode tahun sebelumnya maka terjadi penurunan kinerja sebesar 0,76 %.

Meskipun kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang mengalami penurunan pada tahun 2021 sebesar 0,78%, namun penurunan ini tidak terlalu signifikan. Kinerja Karyawan masih terbilang baik, hal ini sesuai dengan

kriteria penilaian kinerja karyawan yang menunjukkan bahwasannya angka kinerja diatas 76 – 90 % di kategorikan baik. Menurut hasil wawancara dengan Ibu Hani (Kepala bidang kepegawaian)

Disisi lain diketahui bahwasannya “ lingkungan kerja yang ada di RSUD Jombang sejauh ini telah kondusif , hal tersebut dapat dilihat dari segi lingkungan kerja non fisik, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya sangat baik.Begitu juga hubungan karyawan dengan atasan. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengeksplor kemampuan mereka serta memberi ruang eksistensi bagi setiap karyawan. Tentunya hal ini akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.” Menurut hasil wawancara dengan Ibu Hani (Kepala bidang kepegawaian)

Selain itu diketahui bahwasannya “penempatan karyawan di RSUD Jombang saat ini sudah cukup baik. Hal ini dikarenakan parakaryawan ditempatkan sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan kerja yang telah dimiliki sebelumnya. Tentunya hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan”.Menurut hasil wawancara dengan Ibu Hani (Kepala bidang kepegawaian)

Beberapa peneliti terdahulu yang membahas terkait lingkungan kerja non fisik dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja adalah penelitian yang diteliti oleh Novi Dwi Saputri, (2021) yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mutiara Cahaya Cabang Meajasem Tegal” menunjukkan adanya pengaruh signifikan penempatan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Faridatus Sholihah, (2017),dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan, Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari’ah (KSPPS)” memuktika bahwa penempatan tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja non fisik mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas dengan diperkuat hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang berbeda , maka disini peneliti berniat untuk mengkaji lebih dalam lagi

terkait fenomena tersebut dengan memilih objek penelitian di RSUD Jombang dengan judul penelitian :

“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RSUD Jombang) “

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan lingkungan kerja non fisik karyawan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Jombang
2. Mengetahui hubungan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - Sebagai sarana pengaplikasian ilmu yang telah didapat serta menambah wawasan terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar dalam hal lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja.
 - Sebagai referensi dan bahan masukan bagi peneliti – peneliti lain yang hendak mengangkat permasalahan yang sama di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

Menjadi sumber informasi bagi bagian personalia RSUD Jombang akan pentingnya lingkungan kerja non fisik dan penempatan guna menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal. Sehingga dapat membantu mengoptimalkan tercapainya tujuan suatu perusahaan.