

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah perkembangan dan pembentukan pertukaran pikiran, kerjasama, forum dan tempat berkumpulnya orang-orang (Cartono & Maulana, 2019). Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melaksanakan, merencanakan dan mengendalikan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dikarenakan personel yang kompeten dapat memberikan dampak yang positif dalam organisasi ataupun perusahaan (Darim, 2020).

Karyawan atau pegawai adalah sebutan bagi orang-orang yang bekerja disebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang handal dalam bekerja merupakan kandidat pilihan bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan pada setiap karyawan sebaik-baiknya. Jika karyawan tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan maka akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Karyawan berhak diberikan kondisi kerja yang nyaman dalam bekerja oleh perusahaan (Herwantono & Nugraha, 2022).

Prilaku karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan disebut kinerja karyawan. Menurut pendapat Kamsir (2016) Kinerja adalah hasil kerja setiap karyawan pada periode tertentu di perusahaan. Kinerja mengacu pada hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dalam perusahaan, Manajemen Sumber Daya manusia mempunyai peranan dalam mengelola dan memantau karyawan untuk bekerja sesuai tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja setiap karyawan dapat

mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk itu diperlukan dukungan budaya organisasi yang baik agar kinerja karyawan dapat optimal (Uraidy et al, 2023).

Setiap orang bekerja dalam perusahaan memiliki posisi kerja yang berbeda-beda, kehadiran seorang pemimpin menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan. Menurut pendapat Dubrin (2005) peran kepemimpinan adalah mempengaruhi setiap karyawannya melalui komunikasi yang disampaikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu pemimpin harus bisa mengkoordinasi, membimbing, memotivasi dan menghasilkan reaksi yang positif untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik (Yusri & Syadaruddin, 2023).

Lingkungan kerja yang bersentuhan dengan karyawan dalam bekerja disebut lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dan atasan adalah lingkungan kerja non fisik. Kedua lingkungan kerja ini perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dampak yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang positif sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan (Pratama & Muhammad Badar, 2023).

Efektivitas komunikasi tercermin pada kinerja masing-masing karyawan. Selain itu, komunikasi yang baik dapat memberikan terciptanya budaya organisasi yang positif. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor seperti kualitas sumber daya manusia, produktivitas, kemampuan kerjasama dan memiliki usaha untuk hasil kerja yang baik. Pengukuran kepuasan terhadap kualitas komunikasi dalam organisasi disebut iklim komunikasi organisasi (Abijaya et al 2021). Penting bagi perusahaan untuk memahami dan meningkatkan komunikasi organisasi, Komunikasi yang efektif membantu menghindari kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi (Tampubolon & Rorong, 2023).

Pada komunikasi dalam organisasi, terdapat banyak aspek dan permasalahan. Salah satunya adalah iklim komunikasi. Iklim komunikasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa

organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka, menaruh perhatian, dan secara aktif meminta pendapat, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik. Iklim komunikasi dapat mempengaruhi komunikasi antar anggota organisasi. Iklim yang baik dalam organisasi akan menciptakan komunikasi yang bersahabat dan baik. Dan sebaliknya, iklim yang buruk akan menciptakan komunikasi yang buruk dan tidak bersahabat.

Iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup dalam organisasi, seperti berbicara kepada siapa, siapa yang disukai, bagaimana perasaan dan perkembangan, bagaimana kegiatan kerja dalam organisasi, apa yang ingin dicapai, dan cara mengembangkan diri dalam organisasi. Poople mengatakan, iklim komunikasi penting, karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan- perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi.

Rumah Sakit merupakan suatu instansi yang dilihat kualitas layanannya berpengaruh langsung terhadap kepuasan pasien. Peran penting komunikasi organisasi dalam lingkungan rumah sakit antara karyawan dan atasan untuk pelayanan kesehatan yang efektif. Iklim komunikasi organisasi sebagai sudut pandang para karyawan tentang bagaimana komunikasi berlangsung dalam organisasi tersebut, baik itu keterbukaan informasi, saluran komunikasi yang tersedia, ataupun pola interaksi antar karyawan dan pemimpin. Kinerja yang baik membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung, salah satunya melalui komunikasi yang efektif. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kolaborasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Sebuah organisasi pemerintah yang telah berusaha membangun komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Rumah Sakit Umum Vina Estetika. Rumah Sakit Umum Vina Estetika yang merupakan lembaga pelayanan di bidang kesehatan yang juga sebagai Rumah Sakit dengan Kementerian Kesehatan serta standar rujukan tentunya memiliki banyak masalah yang harus dihadapi dalam mempertahankan serta

meningkatkan mutu pelayanan. Dalam menjalankan tugas sehari-hari para karyawan memiliki tugas dan fungsi masing-masing yang bertanggung jawab kepada masing-masing bagian pimpinan. Dari hasil pemantauan awal yang penulis lakukan karyawan pada Rumah Sakit umum Vina Estetika memiliki kualitas sumber daya manusia yang sangat baik dalam memberikan pelayanan pada masyarakat namun terdapat beberapa karyawan yang tidak saling tegur sapa antara satu karyawan dan karyawan yang lainnya. Sehingga suasana pada iklim komunikasi organisasi pada Rumah Sakit Umum Vina Estetika kurang bersahabat. Permasalahan lain, karyawan hanya berkomunikasi dengan pegawai yang memiliki divisi atau unit kerja yang sama, sehingga kurang berbaur dengan semua unit kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Vina Estetika, hal ini mengakibatkan kualitas kinerja karyawan berkurang. Untuk memberikan pelayanan maksimal di tengah banyaknya persoalan di Rumah Sakit Vina Estetika iklim komunikasi di lingkungan kerja perlu dibina dengan baik untuk meningkatkan kinerja.

Dengan memahami Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Vina Estetika, Kepala Rumah Sakit dapat membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan Kinerja karyawan mereka dengan memahami bagaimana komunikasi berdampak bagi kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Vina Estetika. Diharapkan penelitian ini akan membantu strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik tentang Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Vina Estetika.

Tabel 1. 1Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2022-2023

No	Keterangan	2022	2023
1	Izin	3	4
2	Sakit	2	5
3	Alpha	5	7
4	Jumlah hari libur bersama	69	69
5.	Jumlah Hari Kerja	312	312
6.	Jumlah Pegawai	90	100
	Presentase	4,11 %	5,13

Berdasarkan pada data tabel di atas, presentase tingkat ketidakhadiran Karyawan di Rumah Sakit Umum Vina Estetika semakin tinggi dari tahun 2022 sampai tahun 2023, dan astinya dari data tersebut. Bersadarkan uraian permasalahan diatas tersebut, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Vina Estetika** “.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Komunikasi yang kurang jelas seperti ketegasan pemberian perintah dan cara pemberian perintah yang tidak relevan berpotensi menimbulkan ketidakoptimalan Kinerja Karyawan.
2. Terdapat masih ada pegawai yang masih sering datang terlambat dan kurangnya kerja sama antar karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya pada Rumah Sakit Umum Vina Estetika, Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk Rumah Sakit di wilayah lain. Agar permasalahan yang terjadi pada penelitian ini mempunyai ruang lingkup yang jelas, terarah dan sesuai dengan yang diharapkan, maka penelitian ini akan mencari masalah yang akan diteliti yaitu : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Vina Estetika.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Apakah terdapat Pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Vina Estetika ?.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan agar diperoleh penyusunan pengaruh dalam pembahasan perlu dikemukakan tujuan penelitian. tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi berperan dalam meningkatkan atau menurunkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Vina Estetika.

1.6 Manfaat Penelitian

3. Bagi Rumah Sakit Umum Vina Estetika

Memberikan wawasan tentang pentingnya membangun iklim komunikasi yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan .

4. Bagi Karyawan

Meningkatkan kesadaran karyawan tentang peran komunikasi dalam mendukung kinerja karyawan dan saling mendukung di lingkungan kerja.

5. Bagi Pembaca

Menambah pengetahuan dan wawasan, pembaca dapat memperoleh wawasan tentang konsep iklim komunikasi organisasi dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan , terutama dalam konteks pelayanan di Rumah Sakit Vina Estetika untuk meningkatkan kinerja karyawan.