

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Human realtion pada era sekarang menjadi hal yang dianggap sebagai factor yang mempengaruhi kinerja seseorang saling berpengaruh. Tak dapat dipungkiri bahwa hubungan antar manusia pada saat ini sangat sedikit terjadi karena beberapa faktor dari mulai perkembangan zaman yang sangat pesat dan teknologi komunikasi yang semakin membatasi interaksi tatap muka antara karyawan. Lingkungan persaingan bisnis yang kompetitif saat ini, ada beberapa faktor kunci pada keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya *Human relation*.

Hubungan manusia sebagai bagian dari lingkungan kerja karyawan memiliki konsekuensi signifikan bagi perusahaan (Adenike, 2011). Seperti yang diungkapkan Al-Saudi, M.A (2012) hubungan manusia yang menjadi bagian dari iklim perusahaan dianggap sangat penting dalam kehidupan perusahaan karena efeknya sangat jelas pada keberhasilan perusahaan.

Human relation diartikan hubungan manusiawi mencakup komunikasi antar personal (interpersonal communication) karena berjalan antara dua orang secara dialogis, berorientasi pada perubahan sikap, pendapat serta konduite manusia. (Effendy, 2009:138). Dimensi hubungan manusia berasal dari pandangan alami perusahaan, yang dilihat sebagai arena politik dimana banyak pemangku kepentingan dan koalisi berinteraksi dan dimana penekanan ditempatkan pada

kepuasan kebutuhan pemangku kepentingan dan pada kegiatan yang diperlukan oleh perusahaan untuk bertahan hidup(De Simone, 2014).

Pengertian Hubungan manusia (*Human relations*) dari pernyataan Siagian (2011:7) hubungan manusia merupakan hubungan manusiawi secara holistik yang yang menciptakan satu tujaun dilakukan melalu komunikasi formal serta infomal, dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan sebaliknya. Hubungan antar manusia pada dasarnya merupakan pondasi dari sebuah perusahaan tanpa hubungan antara manusia tidak akan tercapai tujuan dari perusahaan.

Human relation hal yang di perhatikan oleh para pemimpin perusahaan karena di dalam suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari hubungan antar rekan kerja maupun dengan pemipin perusahaan sehingga dapat menunjang keberlansungan perusahaan secara harmonis.

Pada penelitian yang dilakukan Dina Irnanda, dkk (2019) hasil signifikan di dapat oleh variabel *Human relation* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian lain yang dilakukan oleh Rintari, A. W., dkk (2018) menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap performa perusahaan.

Lingkungan kerja sebagai aspek penting yang diperhatikan perusahaan. Pengaruh dari lingkungan kerja yang bersinggungan langsung menggunakan tenaga kerja juga karyawan ditempat mereka bekerja perlu pada perhatikan tingkat keamanan & kenyamanannya sehingga kinerja menurut karyawan akan semakin meningkat.

Area kerja bagi Sedarmayanti(2011: 21) ialah totalitas perlengkapan perkakas serta bahan yang dialami, area sekitarnya dimana seorang bekerja, tata

cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik bagaikan perseorangan ataupun bagaikan kelompok. Yang maksudnya kalau setiap benda fisik yang berada pada lingkungan kerja merupakan bagian atau komponen yang berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Pengaruh yang sangat besar dari lingkungan kerja dari hal kecil yang membuat karyawan tidak nyaman ataupun membahayakan keamanan karyawan akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut,

Pada penelitian yang dilakukan Dina Irnanda, dkk(2019) menunjukkan ada hasil yang signifikan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sebaliknya pada riset yang dicoba Shella(2018) hasil tidak signifikan di dapat oleh lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja(job satisfaction) ialah bertabat personal dari diri karyawan yang di mempengaruhi oleh aspek eksternal serta internal serta hendak terjalin dinamika tiap waktu yang wajib ditanggulangi supaya tidak menuju pada hal- hal yang bertabat negative. Menurut Mathis (2006:121) “kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan kerja dapat diperoleh dari beberapa aspek material yaitu berupa gaji maupun non material yaitu kepuasan dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan I Wayan Juniantara (2015) menunjukkan hasil yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya selain faktor dari *Human relation* dan lingkungan kerja ada kepuasan dari

karyawan dalam pekerjaannya yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil yang sama diarahkan pada riset yang dicoba Putu Sudiarta (2018) hasilnya positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam dunia bisnis sekarang dalam menilai keberhasilan dari suatu perusahaan dapat ditentukan dari kinerja karyawan maka dari itu perusahaan sangat memperhatikan kinerja dari tiap karyawan. Seperti yang dikatakan mangkunegara (2012:9) di dalam bukunya "Kinerja karyawan sebagai akibat dari kualitas kerja dan kuantitas yang diperoleh oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan survey dilapangan, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya indikasi menurunnya kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, diantaranya Kurangnya pengawasan dan supervisi dari pimpinan.

Supervisi Menurut Azwar, (1996) sedang melakukan pengamatan langsung dan periodik dengan jadwal pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan kemudian jika masalah ditemukan, mereka segera diberi instruksi langsung dari gunna untuk mengatasinya. Pentingnya pengawasan serta supervisi maka seharusnya dapat membantu perawat RSI Sultan Agung dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Dengan penyelenggaraan kinerja berbasis islami rumah sakit perlu adanya *human relation* yang menunjang keberlangsungan aktivitas karyawan dalam berinteraksi serta pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan Rumah Sakit Islam Sultan Agung.

Lingkungan kerja serta kepuasan kerja menjadikan faktor penting lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan gaji, motivasi dan peralatan penunjang yang mendukung keberlangsungan kerja karyawan sehingga kepuasan serta rasa aman saat bekerja akan muncul sehingga berakibat pada peningkatan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar perbedaan kesenjangan penelitian dalam penelitian yang dilakukan oleh Dina Irnanda, et al. (2019) menunjukkan bahwa ada hasil yang signifikan dari layanan kerja yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Shella (2018), lingkungan kerja memiliki efek positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian, perumusan masalah dalam studi penelitian di RSI Sultan Agung Semarang adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Human relation* terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh *Human relation* terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguraikan dan mengkaji variabel *Human relation* pada variabel kinerja karyawan.
2. Untuk menguraikan dan mengkaji variabel Lingkungan kerja pada variabel kinerja karyawan.

3. Untuk menguraikan dan mengkaji variabel *Human relation* pada variabel kepuasan kerja.
4. Untuk menguraikan dan mengkaji variabel Lingkungan kerja pada variabel kepuasan kerja.
5. Untuk menguraikan dan mengkaji variabel kepuasan kerja pada kinerja variabel karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

1. Aspek teoritis: berguna sebagai sumber ilmu manajemen serta terutama dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
2. Aspek praktis : membuat kebijakan yang ada di RSI sultan agung dapat mengacu pada penelitian ini

