

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen SDM memegang peranan krusial sebagai salah satu kunci dalam menjalankan aktivitas organisasi, sehingga perlu dikelola secara efektif melalui upaya yang tepat terhadap sumber daya tersebut. Menurut penjelasan Dessler (2015), manajemen SDM adalah tindakan melibatkan serangkaian proses, dari perekrutan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi karyawan, serta pengelolaan hubungan tenaga kerja, Kesehatan dan keselamatan, serta aspek keadilan lainnya. Oleh karena itu, keberhasilan manajemen tergantung pada efektivitas pengelolaan SDM untuk dapat menunjang kinerja karyawan tersebut. Kegiatan manajemen SDM ini akan menunjang kinerja yang juga terjadi pada lingkup organisasi macam rumah sakit. Rumah sakit, sebagai organisasi kesehatan yang dikelola oleh pemerintah ataupun swasta, berperan sebagai organisasi yang berfokus pada sektor kesehatan dengan tujuan meningkatkan taraf kesehatan masyarakat. Penuturan dari Simamora (2010), kinerja dapat menjadi indikator dari tingkat pencapaian yang telah didapatkan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk memberikan layanan berkualitas sesuai dengan standar kinerja yang ada. Sumber daya manusia ini tidak terlepas dari peran karyawan yang diharapkan memberikan kontribusi optimal sesuai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memegang peran sentral dalam memastikan bahwa karyawan di rumah sakit dapat melaksanakan tugas mereka dengan kapabilitas yang optimal.

Adanya tata ruang yang mempengaruhi karyawan dalam lingkup rumah sakit ini memberikan efek pada kinerja. Dijelaskan oleh Haryadi (2009), bahwa tata ruang ini mengatur letak ruang beserta perabotannya demi memberi fasilitas dan manfaat optimal bagi karyawan. Penataan ruang perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, karena kesesuaiannya dan preferensi karyawan pula dapat meningkatkan kenyamanan dan mobilitas saat bekerja, yang akan mendukung kinerja menjadi optimal.

Di lain hal, dalam proses kerja juga dibutuhkan aktivitas komunikasi antar rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Penuturan Suranto (2011), komunikasi ini mempengaruhi tindakan dan kinerja karyawan yang bentuknya dapat memberikan motivasi pada karyawan tersebut. Dengan komunikasi antar rekan tersebut, kegiatan kerja menjadi lebih terarah mengikuti standar organisasi yang ada. Karena rumah sakit adalah organisasi sektor kesehatan, maka komunikasi yang harus baik antar rekan, alih-alih juga memberi efek positif pada kinerjanya.

Lalu ada pula kehidupan yang perlu dijaga dan diatur dengan baik agar kehidupan berimbang saat bekerja dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja (WLB) ini memiliki konsekuensi yang signifikan pada tindakan karyawan terhadap organisasi akan kehidupan mereka. Penjelasan dari Sayekti (2019) menuturkan bahwa WLB ini memiliki korelasi yang positif dengan tingkat kinerja karyawan. Adanya *work life balance* agar keseimbangan kehidupan berjalan optimal. Apalagi bekerja di rumah sakit yang memiliki beban pelayanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, karyawan harus bekerja dengan baik tanpa menghilangkan keseimbangan kehidupannya demi kinerja yang baik pula.

Dari yang telah dijabarkan di atas, dalam hal ini penulis mengharapkan melaksanakan penelitian yang mengangkat topik yang mengikuti penjelasan dan penelitian nantinya, maka dalam hal ini penulis akan mengangkat topik berjudul “PENGARUH TATA RUANG, KOMUNIKASI, WORK LIFE BALANCE PADA KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT HASTA HUSADA KEPANJEN MALANG”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dan mengikuti latar belakang terkait beserta topik permasalahannya di atas, maka peneliti (penulis) ingin menarik poin berupa rumusan masalah, diantaranya ialah:

1. Apa deskripsi setiap variabel independen dan dependen yang ada?
2. Bagaimana pengaruh tata ruang, komunikasi, dan *work life balance* pada kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Hasta Husada Kepanjen Malang?
3. Bagaimana pengaruh tata ruang pada kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Hasta Husada Kepanjen Malang?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi pada kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Hasta Husada Kepanjen Malang?
5. Bagaimana pengaruh *work life balance* pada kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Hasta Husada Kepanjen Malang?
6. Manakah dari tata ruang, komunikasi, dan *work life balance* yang memiliki pengaruh dominan pada kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Hasta Husada Kepanjen Malang?

C. Tujuan Penelitian

Mengikuti pernyataan dari latar belakang serta pertanyaan dari rumusan masalah yang ada, Adapun niat serta tujuan dari kegiatan penelitian ini yang diharapkan dapat tercapai dengan baik adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari setiap variabel independen dan dependen dari penelitian.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tata ruang, komunikasi, dan *work life balance* pada kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Hasta Husada Kepanjen Malang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tata ruang pada kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Hasta Husada Kepanjen Malang.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi pada kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Hasta Husada Kepanjen Malang.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance* pada kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Hasta Husada Kepanjen Malang.
6. Untuk mengetahui manakah antara ketiga variabel bebas seperti tata ruang, komunikasi, dan *work life balance* yang memiliki pengaruh dominan pada variabel terikat berupa kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Hasta Husada Kepanjen Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan peneliti pada penelitian, diantaranya ialah:

1. Manfaat Teoritis:

a. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui dengan baik faktor tata ruang, komunikasi, dan *work life balance* pada kinerja. Sebagai ilmu yang berhubungan dengan mata kuliah mengenai pengaruh variabel pada kinerja.

b. Bagi Pembaca

Untuk memberi kontribusi ilmu serta pula dapat dijadikan referensi yang dapat dimanfaatkan pada kegiatan lembaga atau bahan ajar peneliti lain yang memiliki variabel kajian yang sama.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Instansi

Sebagai pertimbangan saran bagi organisasi demi melaksanakan fungsi dalam pencapaian memuaskan bagi organisasi. Serta penilaian kinerja yang manfaatnya dibutuhkan pada keberlanjutan organisasi dan evaluasi yang ada nantinya.

b. Bagi Pekerja

Sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan evaluasi demi mendapatkan pencapaian yang memuaskan mengikuti standar organisasi dan bagi pelayanannya pada masyarakat.