

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sarana pencapaian tujuan yang maksudnya wadah orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan. Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang diharapkan dalam pencapaian tujuan. Untuk itu harus dimanfaatkan dengan efisien, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Produktivitas kerja karyawan yang maksimal sangat diharapkan dalam suatu proses pencapaian tujuan. Hal ini dapat tercipta oleh beberapa faktor, diantaranya iklim kerja (atmosfer kerja).

Iklim kerja merupakan serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan. Iklim kerja ini sangat mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi tercipta dari sekumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap system yang berlaku. Iklim kerja senantiasa mempengaruhi segala kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan dan pimpinan merupakan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi bentuk dari iklim kerja organisasi. Iklim kerja dapat mempengaruhi gairah kerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Hubungan kerja dalam perusahaan adalah salah satu faktor pendukung yang dapat menciptakan iklim kerja yang baik dan

nyaman. Hubungan kerja ini termasuk hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan pasien.

Disisi lain ada faktor lain yang dapat mempengaruhi iklim kerja, diantaranya sistem gaji, jam waktu kerja, kepemimpinan, komitmen dalam organisasi, dan hal lainnya. Sistem gaji sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Terkadang pemberian sistem gaji, kepemimpinan, komitmen dalam perusahaan, jam masuk dan jam keluar, sistem dan mekanisme kerja yang tepat, hubungan kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi apakah iklim kerjanya sudah terbilang baik ataupun buruk. Perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan demi menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Tentu ini juga harus didukung oleh komunikasi dalam perusahaan untuk mengetahui segala kebutuhan dan keluhan para karyawan. Semuanya ini harus didukung oleh informasi yang jelas.

Informasi ini merupakan suatu bentuk bentuk kinerja perusahaan dalam dalam menyampaikan hal-hal penting, baik bagi karyawan maupun terhadap semua yang bersangkutan dengan perusahaan, termasuk karyawan, pelanggan, dan lainnya yang berhubungan dengan proses kerja dalam perusahaan, termasuk juga di dalamnya sarana dan prasarana dalam organisasi. Tuntutan dan kebutuhan perkembangan sistem informasi memberikan pengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan. bukan hanya bagi karyawan, tetapi bagi semua yang berhubungan dengan perusahaan tersebut. Informasi ada yang bersifat tertulis dan ada yang tidak tertulis. Oleh karena itu penting untuk menjalin hubungan yang baik antara sesama, karena terkadang

informasi itu tidak tersampaikan kepada seluruh karyawan, mengingat jumlah yang banyak dan jam masuk kerja yang tidak sama. Perbedaan ini sering kali terjadi dalam perusahaan, dan hal inilah yang sering menciptakan kurangnya semangat kerja karyawan. Selain itu kondisi seperti ini sering kali menciptakan stress kerja bagi karyawan. Sehingga keadaan seperti ini cenderung meyebabkan turunnya produktivitas. Penyampaian informasi tidak hanya didapat dari dalam perusahaan, tetapi juga dari sesama karyawan yang lain yang terlebih dahulu megetahuinnya. Oleh karena itu kerja sama dan komunikasi antar sesama harus selalu dijaga dengan baik.

Ini merupakan salah satu bentuk dari komunikasi kerja yang terjadi di lingkungan kerja maupun luar kerja. Baik dengan sesama karyawan, karena ini dapat menciptakan hubungan yang lebih baik baik diluar maupun di dalam perusahaan. Komunikasi yang baik merupakan salah satu bentuk dari penciptaan iklim kerja yang baik dalam perusahaan. Dalam perusahaan terkadang ada banyak hal yang dapat menciptakan iklim kerja yang tidak nyaman, diantaranya faktor gaji, jam kerja yang tidak sesuai, sistem informasi yang kurang jelas dari perusahaan, komunikasi yang kurang sesama pekerja, gaya kepemimpinan. Komunikasi kerja dapat dilihat dari bentuk kerjasama dalam kelompok, keberhasilan kerja dalam keompok kerja adalah bentuk kecil dari komunikasi kerja yang efektif.

Di Rumah Sakit Haji Medan ini masih ada ditemukan keluhan dari pasien maupun keluarganya tentang ketidakpuasan dalam penerimaan pelayanan Rumah

Sakit, baik dari pintu masuk rumah sakit yaitu Unit Gawat Darurat (UGD) sampai instalasi rawat inap dengan pembayaran asuransi-asuransi kesehatan, lebih banyak pasien memperoleh mutu pelayanan keperawatan kurang baik dan keluhan masyarakat terhadap perawat adalah administrasi yang berbelit-belit, karyawan yang kurang terampil dalam mengerjakan kinerjanya, kurang tanggap dan tidak menindaklanjuti keluhan dari pasien, kurangnya koordinasi antara karyawan satu dengan yang lain, dan karyawan yang memperlihatkan ekspresi wajah yang kurang ramah tamah terhadap pasien maupun keluarganya. Hal ini bisa saja disebabkan oleh iklim kerja yang kurang nyaman, tidak tertutup kemungkinan karena pengaruh gaya kepemimpinan, sistem informasi yang kurang jelas, sistem gaji, dan yang lainnya.

Dari uraian masalah tersebut, peneliti mengagkat masalah penelitian yang berkaitan dengan saluran informasi dan komunikasi dan pengaruhnya terhadap atmosfer kerja. Hal ini mendorong penulis untuk memilih judul skripsi : “ **Pengaruh Komunikasi terhadap Atmosfer Kerja (Iklim Kerja) non medis di Rumah Sakit Haji Medan.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan perusahaan mempengaruhi atmosfer kerja non medis di Rumah Sakit Haji Medan.

2. Komunikasi mempengaruhi atmosfer kerja non medis di Rumah Sakit Haji Medan
3. Lingkungan kerja mempengaruhi atmosfer kerja non medis di Rumah sakit haji medan.
4. Manajemen perusahaan mempengaruhi Atmosfer kerja non medis di Rumah Sakit Haji medan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, penulis hanya membatasi masalah pokok yaitu kaitan antara komunikasi terhadap iklim kerja yang di alami karyawan non medis di Rumah Sakit Haji Medan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan penulis dalam biaya, tenaga, waktu, serta teori yang dikumpulkan. Sehingga penulis hanya membatasi penelitian pada pengaruh komunikasi terhadap atmosfer kerja di Rumah Sakit Haji Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas maka, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana komunikasi karyawan terhadap atmosfer kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Haji Medan?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap atmosfer kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Haji Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap atmosfer kerja karyawan di Rumah Sakit Haji Medan.
2. Untuk mendeskripsikan hal-hal apa yang dapat menghambat Atmosfer kerja yang kurang kondusif.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti.

Menambah wawasan peneliti mengenai komunikasi serta atmosfer kerja yang nyaman dalam bekerja, sehingga dapat menjadi acuan untuk melakukannya pada saat aplikasinya nanti dilapangan.

2. Bagi Lembaga Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya lama kerja, loyalitas dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian dimasa yang akan datang.