

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, hal ini disebabkan karena manusia merupakan sumber daya yang tidak dapat dihilangkan dalam setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Armstrong (1999), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management/ HRM*) menghubungkan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap organisasi untuk berkompetisi. HRM dapat didefinisikan sebagai sebuah pendekatan strategi yang secara koheren dilakukan oleh manajemen untuk memberikan nilai tambah kepada asset organisasinya, meliputi orang-orang yang bekerja, baik secara kolektif maupun individual untuk mencapai tujuan dalam situasi yang berkelanjutan.

Ada dua peran penting yang didapat dari definisi itu, yaitu keterlibatan pihak manajemen atau pimpinan, dan sumber daya manusia atau pekerja. Prosesnya berupa penciptaan strategi dan pelaksanaannya. Sedangkan *outcome*-nya adalah mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut juga berlaku dalam sebuah organisasi khususnya rumah sakit. Salah satunya yaitu RSUD Kebumen yang merupakan satu-satunya Rumah Sakit Pemerintah di kota Kebumen.

Sebagai salah satu organisasi pelayanan kesehatan rumah sakit memiliki beberapa strategi dalam pelayanan kesehatan yaitu promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif bagi seluruh lapisan masyarakat. Promotif

itu sendiri memiliki arti segala tindakan atau program yang meningkatkan derajat kesehatan individu atau masyarakat sehingga tidak menjadi sakit, sedangkan preventif adalah program atau tindakan yang mencegah agar tidak terjadi penyakit. Kuratif artinya mengobati suatu penyakit dan komplikasi atau penyulitnya, dan rehabilitatif yaitu tindakan atau program untuk meniadakan atau meminimalisasi dampak suatu penyakit dan penyulitnya. Strategi diatas sesuai dengan strategi yang ditetapkan Kementerian Kesehatan tahun 2010-2014.

Rumah Sakit seringkali menghadapi permasalahan yang menyangkut ketidakpuasan terhadap mutu pelayanan yang dianggap kurang memuaskan atau kurang memadai. Rumah sakit sebagai suatu organisasi yang dibentuk karena tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan mulai menyadari arti pentingnya kesehatan, maka hal tersebut menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan, tidak bisa lepas dari upaya peningkatan sumber daya manusia sebagai bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan di rumah sakit. Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari sisi SDM meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, kesejahteraan pegawai, dana, sarana dan perlengkapan penunjang manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mutu pelayanan yang baik yaitu memiliki tingkat disiplin yang tinggi terhadap SOP yang ditetapkan dalam perusahaan.

Kedisiplinan pegawai merupakan kemutlakan, terlebih lagi perawat yang bekerja di rumah sakit karena mereka berfungsi sebagai unit pelayanan langsung kepada masyarakat. Disiplin itu sendiri mencakup aspek kehadiran, mentaati peraturan yang berlaku, sanksi hukuman, tanggung jawab, keteladanan pemimpin, serta peraturan dalam prosedur kerja Sastrohadiwiryono (2002). Disiplin pegawai sangat penting bagi pegawai maupun organisasi karena akan mempengaruhi produktivitas kerja, dan mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya Soedjono (2005). Dengan adanya pengarahan perilaku anggota organisasi ke arah positif seperti, untuk mengarahkan anggotanya menaati peraturan perusahaan yang kaitannya dengan disiplin kerja guna meningkatkan kesejahteraan anggota-anggotanya.

Menurut kodratnya, organisasi mempunyai sifat yang konservatif. Oleh karena itu, secara aktif akan selalu ada penolakan terhadap perubahan faktor yang menjadikan kendala dalam perubahan sendiri dapat dibedakan ke dalam dua faktor, yaitu : keengganan individual dan keengganan organisasi. Sumber individual dari keengganan terhadap perubahan terletak pada karakteristik manusiawi dasar seperti misalnya persepsi, kepribadian, dan kebutuhan. Kesesuaian dengan karakteristik individu akan menjadikan seseorang berperilaku positif dalam artian disiplin, sebaliknya jika tidak sesuai cenderung berperilaku tidak disiplin Robbins (2001).

Dua keengganan pokok seperti yang diuraikan di atas, merupakan suatu hal yang sangat mengkhawatirkan apabila menjadi pemicu menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai, sehingga dapat membawa organisasi ke dalam situasi yang tidak terkendali.

Individu artinya tidak bisa dibagi, tidak dapat dipisahkan keberadaannya sebagai makhluk yang pilah, tunggal dan khas menurut Setiawan (2007). Karakteristik individu yang tercermin dari kemampuan dan keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai individu Robbins (2001). Berdasarkan dari hasil penelitian Akbar (2009) bahwa karakteristik individu memiliki faktor-faktor yang baik digunakan sebagai variabel pengukur disiplin pegawai.

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (materi dan nonmateri) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan masing-masing perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat, Hasibuan (2007). Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2011), tentang pengaruh pelaksanaan kesejahteraan pegawai berdampak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada kantor pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Lestari (2011), yang berjudul Pelaksanaan Program Kesejahteraan Dampaknya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Berdasarkan uraian di atas, maka untuk penelitian ini

penulis ingin meneliti masalah tersebut dengan menambahkan dua variabel baru yaitu variabel budaya organisasi dan variabel karakteristik individu, serta mengganti obyek penelitian yaitu perawat di RSUD Kebumen sehingga judul dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Faktor Karakteristik Individu, dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Disiplin Pegawai di RSUD Kebumen”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas dalam penelitian ini dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap disiplin perawat pada RSUD Kebumen.
2. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan karakteristik individu terhadap disiplin perawat pada RSUD Kebumen.
3. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan kesejahteraan perawat terhadap disiplin perawat pada RSUD Kebumen.
4. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi, karakteristik individu, dan kesejahteraan perawat terhadap disiplin perawat pada RSUD Kebumen.

C. Pembatasan Masalah

Supaya masalah yang diteliti tidak meluas perlu diadakan pembatasan masalah. Batasan sangat penting karena merupakan focus penelitian. Batasan masalah penelitian ini adalah :

1. Responden adalah perawat RSUD Kebumen.
2. Lokasi penelitian bertempat di RSUD Kebumen.
3. Penelitian ini dibatasi pada budaya organisasi, karakteristik individu, dan kesejahteraan perawat RSUD Kebumen.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap disiplin perawat pada RSUD Kebumen.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif signifikan karakteristik individu terhadap disiplin perawat pada RSUD Kebumen.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif signifikan kesejahteraan perawat terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Kebumen
4. Untuk menganalisis pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi, karakteristik individu, dan kesejahteraan perawat terhadap disiplin perawat pada RSUD Kebumen.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit dalam melakukan kebijakan-kebijakan serta pelayanan yang berkaitan dengan kedisiplinan perawat di RSUD Kebumen, sehingga hasil akhir yang diinginkan dapat tercapai dengan maksimal oleh masing-masing perawat khususnya atau karyawan.

2. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para perawat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sehingga dapat memanfaatkan faktor tersebut dalam rangka meningkatkan prestasi dan disiplin kerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan khususnya dibidang manajemen SDM. Penelitian ini juga disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.