

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sangat dipengaruhi oleh peran dari sumber daya manusia baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan. (Permenkes No.340 Tahun 2010). Berdasarkan data Kementerian Kesehatan (Kemenkes) di Indonesia terdapat 2.813 rumah sakit (RS) hingga akhir 2018. Jumlah tersebut terdiri atas 2.269 RS Umum dan 544 RS Khusus. Pihak swasta memiliki 1.787 RS atau 63,5% dari total yang ada di tanah air. Adapun sebanyak 529 RS dimiliki Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten dan 141 dimiliki Pemda Provinsi. Sementara jumlah RS yang dimiliki pemerintah pusat hanya 33 unit.

Rumah Sakit Wijayakusuma merupakan salah satu rumah sakit di Purwokerto peninggalan dari Belanda pada Tahun 1949. Sesuai dengan UU, RST Wijayakusuma selalu berupaya dalam memberikan pelayanan yang bermutu dalam hal fasilitas maupun SDM. Selain melaksanakan pelayanan kesehatan kepada Prajurit TNI, PNS-TNI beserta keluarganya, Rumah Sakit Wijayakusuma juga sebagai rujukan umum wilayah Kabupaten Banyumas. (rswk.co.id)

Pelayanan rumah sakit sangat tergantung kepada kinerja kesehatan di rumah sakit tersebut. Sumber daya manusia (SDM) memberikan pengaruh

yang besar bagi berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan ataupun mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut, sebaliknya semakin rendah kualitas SDM suatu perusahaan maka semakin rendah pula kinerja perusahaan tersebut. (www.kompasiana.com)

Untuk mendukung sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan dukungan bidang kesehatan. Untuk itu maka peran rumah sakit menjadi sangat penting. Maka pihak rumah sakit harus meningkatkan kinerjanya agar rumah sakit mampu memberikan layanan yang terbaik pada pasien. Salah satu tenaga kesehatan adalah tenaga paramedis bagian perawat.

Menurut Sinambela (2019) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi (Baba, 2014). Menurut Wibowo (2010) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan di RST Wijayakusuma yaitu budaya militer. Sehingga membutuhkan waktu untuk setiap pegawai untuk beradaptasi mengikuti budaya tersebut. Karena tidak semua pegawai berasal dari bidang militer.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan (Goni dkk, 2015). Pelatihan juga sangat diperlukan oleh perusahaan karena untuk

meningkatkan kualitas dan ketrampilan para karyawan. Menurut PP No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pelatihan Kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Goni (2015) mendefinisikan pelatihan adalah proses bagi karyawan untuk memperoleh kemampuan yang mendukung bagi penyelenggaraan kerja.

Fenomena yang ada di RST Wijayakusuma Purwokerto saat ini adalah pelatihan yang dilakukan seringkali mengalami keterlambatan. Hal ini terjadi karena terlambatnya usulan pelatihan dari setiap bagian atau bidang sehingga mengakibatkan mundurnya jadwal pelatihan. Hal ini mendorong organisasi untuk melakukan evaluasi pada masing-masing bagian atau bidang agar pelatihan yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan tepat sasaran. Agar organisasi mengetahui hal-hal yang masih perlu dioptimalkan pada setiap bagian tersebut, sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Selain Budaya Organisasi dan Pelatihan, Disiplin kerja juga sangat diperlukan dalam perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Astutik, 2016). Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dikarenakan pegawai RST Wijayakusuma bukan hanya dari kalangan militer, maka tingkat disiplinnya berbeda-beda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kumajas dkk (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rachmawati (2016) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Kumajas (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017) diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Aisyah dkk (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Bintoro dkk (2019) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Astutik (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian ini penulis menambahkan pelatihan sebagai variable bebas.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENERAPAN METODE *MULTIPLE REGRESSION ANALYSIS* PADA BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PARAMEDIS RST WIJAYAKUSUMA PURWOKERTO”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RST Wijayakusuma Purwokerto?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RST Wijayakusuma Purwokerto?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RST Wijayakusuma Purwokerto?
4. Apakah budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RST Wijayakusuma Purwokerto ?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Obyek penelitian ini adalah pegawai paramedis bagian perawat pada RST Wijayakusuma Purwokerto.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai RST Wijayakusuma Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai RST Wijayakusuma Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RST Wijayakusuma Purwokerto.
- d. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RST Wijayakusuma Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Manajemen RST Wijayakusuma Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi RST Wijayakusuma dan referensi untuk pengambilan keputusan terkait dengan budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja yang diciptakan demi mencapai tujuan perusahaan

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Pemerintahan dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian dalam studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat digunakan sebagai acuan dibidang Sumber Daya Manusia khususnya bahasan budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

