

# **BAB I**

## **PENDAHULAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di Era Globalisasi yang semakin terbuka ini, Indonesia menghadapi lingkungan yang selalu berubah – ubah, lingkungan yang tidak pasti ini mengakibatkan ancaman dan peluang bagi karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang baik dan berdaya saing tinggi merupakan pendukung peningkatan pembangunan, baik dibidang ekonomi, kesehatan, maupun bidang sosial. salah satu sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi adalah rumah sakit. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung pada kemampuan dan keahlian karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas (Astuti, 2019).

Untuk mendukung sumber daya manusia yang berkualitas, maka peran rumah sakit menjadi sangat penting. Maka pihak rumah sakit harus meningkatkan kinerjanya agar rumah sakit mampu memberikan layanan yang terbaik pada pasien. Menurut UU RI Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, Kesehatan adalah keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial ekonomis, dengan demikian kesehatan merupakan hal yang harus diperhatikan untuk pemerintah guna keberlangsungan hidup masyarakat.

Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan untuk melakukan upaya peningkatan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, serta memulihkan kesehatan. Menurut keputusan menteri kesehatan republik indonesia NO.340/MENKES/PER/III/2010 rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Tuntutan pelayanan rumah sakit yang baik harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang cukup berperan penting dalam rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan komponen penting dalam sistem kesehatan karena perawatlah yang paling sering bertemu dengan pasien dan berkomunikasi secara langsung dengan pasien selama sehari 24 jam dan 7 hari dalam seminggu.

Dalam memberikan pelayanan pasien tentunya didukung dengan sarana prasarana, sistem manajerial yang efektif dan sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi sangat ditentukan oleh mobilitas kinerja perawat yang berkualitas. Afandi, (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan Robbins dalam Sinambela, (2019), menjelaskan bahwa kinerja di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah di tetapkan bersama. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama - sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu motivasi. menurut Fitrianto, (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih jujur tanpa adanya unsur paksaan. Menurut Hasibuan (2010) dalam Widhianingrum (2017) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianto (2020), Junantara dan Riana (2015), Harahap dan Tirtayasa (2020), Widhianingrum (2017) Mariani dan Sariyathi (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Sanusi dkk (2019) adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Jika seorang karyawan melihat nilai – nilai dan sistem makna bersama tersebut sebagai suatu hal yang berharga dan mengerjakan nilai – nilai dan sistem tersebut, maka dukungan perilaku ini akan menjadi dasar kesediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. budaya organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi,

nilai dan simbol – simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis. Barney dalam Sanusi dkk, (2019). penelitian yang dilakukan oleh Rumagit dkk (2019), Tirtayasa (2019), Syafriyanto dkk, (2019) dan Yudha (2018) menghasilkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pelatihan kerja. 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 Henry (2012) dalam Marjaya dan Parasibu (2019) pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan operasional erwin dan suhardi (2020), Marjaya dan pasaribu (2019), Nababan dkk, (2016), Erwin dan Suhardi (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bintoro dkk, (2019) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, budaya organisasi, dan pelatihan , disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu disiplin kerja. Menurut Husain (2018) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu bentuk

upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Menurut Rivai (2005) Sudiman (2020), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinambela (2019), Harlie dalam Santoso (2017), Husain (2018), Ekhsan (2019) dan Sudiman (2020), disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja tinggi, prestasi kerja akan meningkat dan kinerja karyawan juga semakin meningkat. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik.

Sebagai instansi dibawah pengelolaan Pemerintah Kabupaten Banyumas, subjek yang dipilih peneliti adalah Rumah Sakit Wijayakusuma tepatnya di jalan prof Dr.HR Bunyamin Kecamatan Purwokerto Utara Kabupaten Banyumas. Sesuai dengan UU, RST wijayakusuma selalu berupaya 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. rumah sakit tentara Wijayakusuma

Purwokerto mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan prajurit dan masyarakat umum, meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM yang profesional, melengkapi sarana dan prasarana pelayanan medis dan penunjang sesuai standart akreditasi rumah sakit, menyelenggarakan tata kelola rumah sakit yang terintegrasi, efektif, efesien, transparan dan akuntabel. Rumah sakit ini melayani prajurit (TNI) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) TNI khususnya TNI AD beserta keluarganya serta melayani masyarakat (umum, karyawan perusahaan, peserta asuransi kesehatan). (rswk.co.id).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada bulan September 2020 dengan kepala bangsal, fenomena yang terdapat di dalam rumah sakit wijayakusuma purwokerto kaitannya dengan variabel motivasi adalah kurangnya pemberian *reward* atau penghargaan atas kinerja yang telah dicapai serta jam kerja yang melebihi batas dikarenakan meningkatnya jumlah pasien rawat inap selama pandemi covid-19. Hal tersebut yang menjadi penyebab rendahnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan sehingga mengakibatkan karyawan *resign*. Sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengatasi masalah tersebut maka dalam institusi atau perusahaan perlu memberikan *reward* dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi agar terpacu bekerja lebih keras sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi dengan tepat waktu.

Fenomena lainnya di RS Wijayakusuma yang terkait dengan variabel budaya organisasi adalah kurangnya adaptasi karyawan terhadap lingkungan

sekitar, karena budaya organisasi yang diterapkan di RS Wijayakusuma yaitu budaya militer. Sehingga membutuhkan waktu untuk setiap karyawan untuk beradaptasi mengikuti budaya tersebut. Karena tidak semua karyawan berasal dari bidang militer. Untuk mengatasi masalah tersebut maka dalam institusi atau perusahaan harus menciptakan kekompakan agar dapat mempersatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena lainnya di RS Wijayakusuma yang terkait dengan variabel pelatihan adalah dengan adanya kasus pandemi COVID-19 saat ini mengakibatkan jam kerja para perawat bertambah sehingga sulit untuk *trainer* membagi waktu penanganan pasien, keluarga dan memenuhi tanggungjawab untuk menyampaikan materi kepada peserta *training*. Kurangnya waktu belajar yang dibutuhkan karyawan baru membuat peserta *training* kesulitan untuk memahami materi serta mengaplikasikannya pada pekerjaan dan sulit untuk mencapai standar pelatihan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, sehingga menimbulkan suasana hati tak menentu, tidak mampu berfikir dengan baik dan menjaga hubungan dengan orang lain sehingga kinerja menjadi tidak maksimal serta perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan tepat waktu. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka perlunya pimpinan melakukan penerapan penjadwalan dengan *shift* kerja dengan tujuan mengoptimalkan hasil kerja serta kerjasama tim yang kuat, serta mengevaluasi peserta *training* secara maksimal untuk mengetahui perkembangan pelatihan, melakukan penilaian secara objektif, agar lebih

produktif dan berkembang dengan baik untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan.

Fenomena dengan variabel motivasi, budaya organisasi dan pelatihan, disiplin kerja termasuk karena kurangnya kedisiplinan yang dikarenakan tingkat kehadiran yang tidak menentu dimana sering datang ke kantor terlambat tanpa alasan tertentu dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja. Serta terdapat perawat yang bersifat pasif terhadap pekerjaan, meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. bukan hanya dari kalangan militer, maka tingkat kedisiplinan berbeda-beda. Oleh karena itu, perlunya pimpinan untuk menerapkan konsekuensi untuk mengurangi tingkat absensi serta menciptakan kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan perawat seperti pemberian *reward* agar karyawan terpacu untuk memaksimalkan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal bagi para pelangganya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh yuliana (2020) dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini penulis menambahkan variabel pelatihan dengan disiplin kerja karena dalam penelitian sebelumnya menyarankan untuk menambah variabel yang dapat memperkuat hubungan antar variabel. Dan di dalam penelitian ini peneliti mengganti subjek penelitian pada Rumah Sakit Wijayakusuma yang

berlokasi di Jl. Prof Dr. HR Bunyamin, Glempang, Bancarkembar, Kecamatan Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan. Maka peneliti bermaksud ingin menguji kembali **“Pengaruh Motivasi, Budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja pada Kinerja Perawat bagian Rawat Inap (RS Wijayakusuma)”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah motivasi, budaya organisasi, pelatihan dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijayakusuma?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijayakusuma?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijayakusuma ?
4. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijayakusuma?
5. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RS Wijayakusuma?

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada perawat RS Wijayakusuma Purwokerto
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel motivasi, budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat.

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh motivasi, budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat RS Wijayakusuma Purwokerto
- b. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pada RS Wijayakusuma Purwokerto
- c. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat RS Wijayakusuma Purwokerto.
- d. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat RS Wijayakusuma Purwokerto.
- e. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat RS Wijayakusuma Purwokerto.

## 2. Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam penilaian dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan pengaruh Di diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan selanjutnya motivasi, budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat RS Wijayakusuma Purwokerto.

b. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan *literature* MSDM yang berkaitan dengan motivasi, budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat RS Wijayakusuma Purwokerto

c. Bagi Peneliti

Bagi yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan kinerja perawat. Selain itu sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan penelitian ini dapat menambah wawasan serta pembelajaran sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.