

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaanya sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian staf-stafnya baik itu staf kesehatan maupun staf non kesehatan. Rumah sakit harus mampu mengelola karyawannya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang.

Sebagai organisasi yang memberikan layanan kesehatan bagi seluruh kalangan masyarakat, rumah sakit di tuntut harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pasiennya. Kondisi aktivitas rumah sakit yang serba cepat harus diimbangi dengan ketelitian, menuntut setiap pegawai harus mampu memiliki kinerja yang baik dan maksimal. Kinerja yang baik serta maksimal dari para pegawai, tentu saja akan sangat berdampak positif bagi kemajuan setiap organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu sekarang ini dalam kemajuan teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang

kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Idealnya setiap organisasi harus dapat menyeimbangkan kepentingan dan tujuan bagi anggotanya.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang dapat diandalkan membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Menurut Bernardin dan Russel (2003) dalam Ristanti dan Dihan (2016) memberikan pengertian kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kinerja juga dapat dilihat dari bagaimana perawat menerapkan prosedur rumah sakit. Tugas perawat meliputi penerimaan pasien, mempersiapkan pasien akan datang, melakukan rujukan, dan menggunakan alat medik dan keperawatan sesuai standart rumah sakit. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan pada bulan September 2020 dengan kepala bangsal RST Wijayakusuma Purwokerto yang bernama Letkol Markus Wibowo, bahwa masih ada perawat yang tidak sepenuhnya menjalankan tugasnya, seperti ketika perawat yang sedang melayani pasien, perawat tersebut tidak menjalankan tugasnya secara optimal, dan ketika memberikan obat tidak dijelaskan secara detail apakah obat tersebut diminum sesudah atau sebelum makan. Dikarenakan dengan adanya kasus COVID-19

yang mengharuskan mematuhi protokol kesehatan salah satunya seperti menjaga jarak, maka seringkali terjadi kurangnya interaksi dan komunikasi antar perawat dan pasien. Dari hasil penelitian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja perawat di RST Wijayakusuma Purwokerto.

Untuk meningkatkan kinerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya yaitu Komitmen Organisasi. Menurut Mowday (1979) dalam Wibowo (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan adanya keyakinan untuk mengusahakan yang tertinggi untuk organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi. Komitmen menekankan keyakinan pada organisasi, termasuk tujuan dan nilai yang dianutnya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Komitmen dari seseorang terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut Khan et, al, (2010) dalam Wibowo (2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ady dan Harfa (2020), Hamidah dan Annisa (2020), Afriyanti dkk (2019), Sumarni dan Pramuntadi (2019), Lamandasa (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain komitmen organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman kerja. Menurut Foster (2001) dalam Tuela (2019) menyatakan pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Oleh karena itu, pengalaman kerja sangat penting dan diperlukan bagi seseorang yang akan

melamar pekerjaan. Dengan adanya pengalaman kerja, khususnya bagi para perawat maka rumah sakit yang akan merekrut akan lebih percaya dan yakin bahwa kemampuan yang dimiliki calon perawat yang akan bekerja cukup baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Luhur dkk (2019), Ochotan dkk (2019), Pepah dkk (2019), Putra dan Marlius (2019), Heriyanto dan Yulianti (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain komitmen organisasi dan pengalaman kerja, adalah *organizational citizenship behavior (OCB)*. Menurut Organ (2006) dalam Lestari dan Ghaby (2018) *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah kesediaan karyawan yang mengambil peran (*role*) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran (*extra-role*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afriyanti dkk (2019), Wibowo (2019), Pigome dkk (2019), Suzana (2017) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Khandra (2019). Penelitian ini adalah jenis penelitian pengembangan. Dengan penambahan satu variabel bebas lainnya yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang diambil dari jurnal acuan Afriyanti dkk (2019) dengan alasan terdapat peran yang melebihi tugas yang diberikan dari pihak Rumah Sakit seperti para perawat yang bertugas melayani pasien, tetapi para perawat melakukan tugas seperti di bagian administrasi.

Variabel ini diambil karena peneliti ingin mengetahui lebih lanjut faktor

kinerja perawat rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto. Berdasarkan pendapat dari para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain yaitu, komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dan mengambil judul :

“Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RST Wijayakusuma Purwokerto”

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap 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. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021.
2. Responden adalah perawat rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto.

3. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas, variabel (X1) komitmen organisasi, variabel (X2) pengalaman kerja, (X3) *organizational citizenship behavior (OCB)* variabel (Y) adalah kinerja perawat rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja perawat rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja perawat rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan strategi peningkatan perusahaan untuk membantu pemahaman komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja perawat rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini sebagai sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto, menerapkan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan dan mengetahui aplikasi teori manajemen sumber daya manusia pada objek Rumah Sakit.