

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia sebagai aset penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada di dalamnya dengan semaksimal mungkin agar dapat mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sering disebut juga dengan tenaga kerja. Semakin berkualitas tenaga kerja yang dimiliki, maka akan semakin cepat pula tujuan sebuah perusahaan tercapai. Salah satu hal yang menunjukkan bahwa tenaga kerja tersebut berkualitas adalah dari keterlibatan tenaga kerja terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan cepat tercapai apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing.

Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan untuk melakukan upaya peningkatan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, serta memulihkan kesehatan. Pengelolaan unit usaha rumah sakit juga memiliki kelebihan tersendiri karena selain sebagai unit bisnis, usaha rumah sakit juga memiliki misi sosial yang berperan penting dalam hal kesehatan masyarakat. Rumah Sakit 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 pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat

darurat. Tuntutan pelayanan rumah sakit yang baik harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik.

Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Kota Bumiayu yang senantiasa berupaya meningkatkan pelayanan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan oleh Departemen Kesehatan, dan juga berupaya memberikan pelayanan yang profesional kepada seluruh lapisan masyarakat secara adil dan ihsan, juga memberikan kepuasan dalam pelayanan yang bernuansa Ukhuwah Islamiyah yang diharapkan sesuai dengan misi rumah sakit. Salah satu sumber daya yang penting dalam rumah sakit yaitu sumber daya manusia (SDM) karena sumber daya manusia akan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi rumah sakit, sumber daya manusia yang baik akan terlihat dari kualitas kinerjanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan dr Abu shofa selaku HRD RSUM Siti Aminah Bumiayu kinerja pegawai dinilai masih kurang dalam perilaku organisasi dan kedisiplinan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Gibson et al. dalam Riani (2018). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain Disiplin Kerja, Stres Kerja dan *Organizational Citizensip Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu, dalam disiplin kerja terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja yaitu masih banyaknya karyawan yang

melanggar aturan-aturan rumah sakit seperti masih ada karyawan yang datang terlambat pada saat jam pergantian shif. Dalam masalah kedisiplinan dari 97 karyawan yang saya teliti yaitu bidan dan perawat ada 10% ketidaksiplinan atau sedikitnya perminggu 9 orang yang terlambat. Menurut Sinambela dalam Wachidah (2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh Ruru dkk (2017), Putri dkk (2015), Wachidah dkk (2019), Arda (2017), Prasetyo dan Puspa (2019), Cedaryana dkk (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu stress kerja, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu dengan adanya wabah Corona Virus Disease 2019 (COVID19) terdapat kekhawatiran pada karyawan akan terjangkit virus dan juga beban kerja yang bertambah dalam melayani pasien. Beban kerja yang bertambah dikarenakan di kota Bumiayu ada yang positif terkena virus corona sedikitnya 16 orang, hal ini membuat masyarakat sadar tentang kesehatan sehingga banyak masyarakat yang cek kesehatan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu sehingga membuat beban kerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bumiayu bertambah . Stres kerja menurut Ivancevich et al (2009) stress dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan

ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Penelitian yang telah dilakukan oleh Noor dkk (2016), Aprilia dkk (2018), Putri (2015), menyatakan variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Ahmad dkk (2019) menyatakan variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu OCB. Menurut Organ dkk dalam Lestari (2018), OCB adalah kesediaan karyawan untuk mengambil peran (role) yang melebihi peran utama dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (extra-role). Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu karyawan ikhlas bertukar jadwal shift dengan temannya yang tidak bisa kerja di jam yang dijadwalkan. Penelitian yang dilakukan Novelia dkk (2016) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Suzana (2017), Putra (2017), Aditya (2016), Dini dkk (2018) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti bermaksud untuk mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dini dan Waluyo (2018). Penelitian dilakukan karena masih terdapat perbedaan hasil akhir pada variabel stress kerja dan *Organizational citizenship behavior* (OCB). Peneliti juga menambahkan 1 variabel bebas lainnya dari penelitian

Putri dkk (2015) yaitu disiplin kerja. Variabel ini diambil karena adanya permasalahan yang terjadi di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu . Maka berdasarkan hasil riset sebelumnya dan berdasarkan masalah yang ada, peneliti berniat mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu”.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
2. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
3. Apakah *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

C. PEMBATAAN MASALAH

Untuk lebih memfokuskan penelitian, maka dibuatlah batasan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Peneliti hanya meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

2. Peneliti hanya meneliti karyawan yang berstatus karyawan bidan dan perawat.

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
2. Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Bagi Rumah Sakit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki masalah-masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, stress kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja yang nantinya sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen.
 - b. Bagi Universitas, dapat menambah referensi ilmiah serta memperkaya ilmu pengetahuan yang kaitannya dengan disiplin kerja, stress kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja. Selain itu, kontribusi ilmiah yang dihasilkan merupakan sebuah penelitian dalam bentuk pembukaan sebagai bahan referensi penelitian yang

menggunakan variabel disiplin kerja, stress kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja.

- c. Bagi Peneliti, Untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi 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.

