

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sentra pelayanan kesehatan yang penting dimasyarakat yang kualitas pelayanannya perlu selalu dijaga. Berdasarkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 2011 yang dilansir oleh United Nations Development Program, yaitu laporan mengenai standar kesehatan dan pendidikan, Indonesia berada di peringkat 124 dari 187 negara yang disurvei. Peringkat ini merupakan penurunan dari peringkat 108 dalam survey tahun sebelumnya. 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 pelayan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Tuntutan pelayanan rumah sakit yang baik harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan pelayanan di rumah sakit. Manajemen Sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy; 2008). Kualitas sumber daya manusia harus didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Bagian yang ada dirumah sakit yang meliputi beberapa bidang dan unit seperti bidang pelayanan, bidang penunjang dan lainnya harus didukung oleh kinerja yang baik dari masing-masing bagian tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2007; dalam Tanady, 2018).

Beberapa penelitian terdahulu mempunyai jumlah responden dan nilai R square yang berbeda diantaranya penelitian Jannah (2016) yang menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen sebagai mediasi menggunakan sampel sebanyak 78 responden kemudian penelitian yang dilakukan Gita dan Yuniawan (2016) yang menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja menggunakan 57 responden. Penelitian terdahulu mempunyai R square yang berbeda diantaranya penelitian yang dilakukan Saputri dan muhsin (2018) yang menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi menunjukkan R square yang rendah yaitu sebesar 42,6 % dan penelitian Rahma dkk (2016) yang menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja juga menunjukkan R square yang rendah yaitu sebesar 14,2%. Kekurangan penelitian yang lain yaitu penelitian yang dilakukan fatmasari (2017) yang menganalisis pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan tidak menjelaskan sampel biografinya seperti umur, jenis kelamin, dan masa kerja.

Beberapa Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nikpour (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Gita dan Yuniawan (2016) menunjukkan bahwa

budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi menurut Robbins (2003:525); dalam Wibowo, (2010:17) adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Penelitian terdahulu berkaitan dengan *Person Organization Fit* juga mempunyai hasil yang berbeda penelitian yang dilakukan Fatmasari (2017) menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian Keshtar dan Riahi (2016) menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berkaitan dengan komitmen organisasi, penelitian yang dilakukan Rusdiana dan Wijayanti (2014) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Saputri dan Muhsin (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Maria dan Yuniawan (2016) *person organization fit* memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen sedangkan penelitian Risdianti (2018) *person organization fit* tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Saputri dan Muhsin (2018) Budaya organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian Tahapary dkk (2018) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen.

Maksud penelitian ini adalah mengkaji kembali penelitian terdahulu yang memiliki R square yang rendah, dengan penelitian yang menggunakan responden yang mencukupi serta dengan sampel yang lebih detail. Penelitian ini juga merupakan penelitian pengembangan dari

penelitian Nikpour (2017) dan Jannah (2016) yang menganalisis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel *person organization fit* sebagai variabel bebas. *Person organization fit* (P-O Fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof; 1996 dalam Ibrahim dan Mubarak, 2016). Penambahan variabel *person organization fit* didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menyimpulkan hasil yang berbeda (*research gap*), hal tersebut ditunjukkan oleh penelitian Fatmasari (2017) menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian Keshtar dan Riahi (2016) menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya sudah banyak menganalisis mengenai pengaruh budaya organisasi dan *person organization fit* terhadap kinerja. Variabel komitmen organisasi dijadikan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini bertujuan agar mampu meningkatkan pengaruh variabel budaya organisasi dan *person organization fit* terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi menurut (Robbins and Judge 2007; dalam Rusdiana dan Wijayani, 2014) sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Mengenai pengaruh mediasi dibuktikan oleh beberapa penelitian diantaranya penelitian yang dilakukan Saputri dan Muhsin (2018) menyatakan terdapat pengaruh

positif secara tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Jannah (2016) komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian Maria dan Yuniawan (2016) menunjukkan variabel komitmen memiliki pengaruh dalam memediasi hubungan P-O Fit dengan kinerja karyawan .

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu yang terletak di Jl. P. Diponegoro Jatisawit – Bumiayu Brebes Provinsi Jawa Tengah. Visi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu sebagai rumah sakit yang unggul, berkualitas dan menjadi kepercayaan masyarakat yang peduli pada kaum dhuafa dan pusat pengkaderan Persyarikatan Muhammadiyah. RSU Muhammadiyah Siti Aminah mempunyai banyak tenaga kerja baik medis maupun non medis. Rawat inap meliputi madinah kelas eksekutif, madinah kelas 3, madinah kelas VIP, muzdalifah kelas 1, mina kelas 2, mukaromah kelas 3. Pelayanan lain yang dimiliki yaitu pelayanan rawat jalan, pelayanan Gawat Darurat 24 Jam., pelayanan farmasi, kamar operasi, Hemodialisa, perinatologi.

RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu mempunyai budaya organisasi yaitu bekerja sebagai ibadah, ihsan dalam pelayanan dan layananku ibadahku. Berdasarkan survey awal peneliti yang menanyakan secara langsung ke beberapa karyawan, dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan belum memahami tentang budaya organisasi. Peneliti juga melakukan wawancara dengan bagian personalia, dikatakan bahwa

permasalahan yang terjadi di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu berkaitan dengan budaya organisasi yaitu karyawan belum sepenuhnya memahami dan mengimplementasikan budaya yang ada.

Berdasarkan *research gap* diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Efek Mediasi Komitmen Organisasi Pada Hubungan Budaya Organisasi dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu)**”.

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
2. Apakah *person organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
4. Apakah *person organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

5. Apakah komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
6. Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
7. Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara *person organization fit* terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya mencakup variabel budaya organisasi dan *person organization fit* sebagai variabel independen, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dan kinerja sebagai variabel dependen serta subjek penelitian karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu yang berstatus sebagai karyawan administrasi, bidan dan perawat.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini adalah:
 - a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
- e. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
- f. Untuk mengetahui efek mediasi komitmen organisasi pada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
- g. Untuk mengetahui efek mediasi komitmen organisasi pada hubungan *person organization fit* terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

2. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah;

a. Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki masalah-masalah berkaitan dengan budaya organisasi, *person organization fit*, dengan mediasi komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja yang nantinya sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen.

b. Ilmu Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan

efek mediasi komitmen organisasi terhadap hubungan budaya organisasi dan *person organization fit* terhadap kinerja.

c. 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.

