

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang dimaksudkan adalah instansi bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja dikaitkan sebagai sumber daya yang penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, tenaga kerja merupakan pelaku utama dalam teknologi tersebut. Semakin canggih teknologi sekarang ini, kualitas pelayanan kesehatan berbasis teknologi yang baik juga sangat diperlukan.

Isu utama kesehatan di Indonesia adalah kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh peran dari sumber daya manusia baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan. Rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit melakukan beberapa jenis pelayanan diantaranya pelayanan medis, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan, dan peningkatan kesehatan sebagai tempat pendidikan dan atau pelatihan medis, sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan. (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/Menkes/PER/III/2010).

Salah satu rumah sakit swasta di Banjarnegara yaitu Rumah Sakit Islam Banjarnegara (RSIB), yang merupakan rumah sakit islam swasta pertama di Banjarnegara. Rumah Sakit Islam Banjarnegara ini dimiliki oleh Perhimpunan Jama'ah Haji Kabupaten Banjarnegara (IPHI) yang didirikan tanggal 1 Juni 1981 dan dikelola oleh Yayasan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat. Rumah Sakit Islam Banjarnegara (RSIB) mempunyai visi “Menjadi rumah sakit umum Tipe C terkemuka di Banjarnegara dan sekitarnya pada tahun 2025 yang memberikan pelayanan prima”.

Salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah rumah sakit adalah sumber daya manusia (SDM). Rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik harus didukung oleh sarana prasarana, sistem manajerial yang efektif dan sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi. SDM yang dibutuhkan rumah sakit dalam memberikan perawatan terhadap pasien antara lain yaitu tenaga perawat. Perawat menempati urutan teratas dari segi jumlah tenaga kesehatan, oleh karena itu maka perawat harus menjadi perhatian utama rumah sakit untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dikerjakan oleh karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di

perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang perawat adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Dengan adanya faktor kedisiplinan maka dapat membantu perusahaan dalam melaksanakan setiap peraturan dan ketentuan yang berlaku pada sebuah perusahaan.

Hasil penelitian Jannah dkk. (2014) pada objek Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi dengan R Square 68,5%. Sampel yang digunakan sebanyak 55 yang berasal dari kalangan pegawai di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kelemahan penelitian ini antara lain populasi dalam jurnal ini tidak dijelaskan secara spesifik.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lasmaya (2016) pada objek Hotel Bandung dengan nilai R Square sebesar 82,5%. Populasi dan sampel dalam penelitian tersebut adalah semua karyawan Hotel Bandung sebanyak 36 orang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelemahan penelitian ini terletak pada jumlah sampel kurang dari 100 responden.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yaitu budaya organisasi. Menurut Schein dalam Luthans (2015) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah

eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Dalam penelitian Jannah dan Endartno (2017) pada objek Rumah Sakit Islam Banjarnegara dengan nilai R Square sebesar 51%. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau survei, dengan total sampel sebanyak 100 orang responden. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelemahan dari penelitian ini antara lain populasi dalam jurnal ini tidak dijelaskan secara spesifik.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Manik dkk. (2015) pada objek Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi (DJEBTKE) dengan nilai R Square sebesar 72,6%. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 168 orang, sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan hasil 127 responden. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah jika di dalamnya terdapat OCB. Menurut Aldag dan Resckhe dalam Titisari (2014) OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan”

yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial , yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu.

Dalam penelitian Ramadhan dkk. (2018) pada objek PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang dengan nilai R Square sebesar 73,7%. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan total sampel sebanyak 34 orang responden. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelemahan dari penelitian ini terletak pada jumlah sampel kurang dari 100 responden

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Utami (2017) pada objek Rumah Sakit Baptis Batu dengan R Square sebesar 75,3%. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan total sampel sebanyak 49 orang responden. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Kelemahan dari penelitian ini terletak pada jumlah sampel kurang dari 100 responden.

Penelitian mengenai disiplin kerja sebelumnya sudah pernah dilakukan akan tetapi masih terdapat *research gap*, yaitu masih terdapat beberapa penelitian yang *inkonsisten* dalam hasil penelitiannya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Jannah dkk. (2014); Almunawaroch dkk. (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menunjukan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian mengenai budaya organisasi yang sebelumnya dilakukan oleh Jannah dan Endartno (2017); Manik dkk. (2015) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambawum dkk. (2018) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian mengenai OCB yang sebelumnya dilakukan oleh Ramadhan dkk. (2018); Putri dan Utami (2017) memperoleh hasil bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wati dan Surjanti (2018) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 November 2019 dengan Ibu Diana selaku HRD di RSI Banjarnegara diketahui bahwa terdapat peralihan absen dari sistem absen manual beralih ke finger yang menjadikan kurang terkoordinasinya jam datang dan pulang dari seorang perawat. Penggunaan finger baru dilaksanakan kurang lebih 3 bulan dan masih menjadi bahan evaluasi RSI Banjarnegara untuk kedepannya apakah lebih baik dari sistem manual atau malah sebaliknya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada komposisi variabel yang digunakan. Penelitian ini merujuk pada penelitian Nisa dkk. (2018) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan OCB terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit TK. III Baladhika Husada Jember. Untuk memperluas penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel independen yaitu variabel disiplin kerja. Penambahan variabel disiplin kerja dianggap

sesuai dengan kondisi objek penelitian yang akan diamati. Penambahan variabel disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan R Square sebelumnya yaitu sebesar 73.3%. Perbedaan lain terletak pada penggunaan teknik sampel yang berbeda serta objek penelitian pada rumah sakit yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang di atas dan adanya ketidakkonsistenan atas hasil penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Banjarmasin.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarmasin?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarmasin?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarmasin?
4. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarmasin?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini peneliti menentukan batasan-batasan dari masalah yang ada agar lebih terarah dan terkonstentrasi dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Responden terdiri dari para medis di Rumah Sakit Islam Banjarmasin
2. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior*, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Bagi Direktur Rumah Sakit Islam Banjarnegara

Sebagai masukan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarnegara agar dapat berjalan lebih baik lagi untuk kedepannya.

### b. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan peneliti bisa memperoleh kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan berharap penelitian ini dapat dilanjutkan sebagai syarat mendapat gelar sarjana manajemen.

