

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Kesehatan merupakan hal yang paling penting dalam kehidupan manusia yang harus dipenuhi selain kebutuhan primer dan sekunder. Pemenuhan akan kesehatan adalah kunci bagi manusia untuk menjalankan semua kegiatan dan pada akhirnya dapat memenuhi dua unsur kebutuhan manusia tersebut. Pemenuhan akan kesehatan juga harus didukung dengan pelayanan sarana dan prasarana yang baik dan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh masyarakat maupun pemerintah. Sehingga diharapkan setiap daerah diseluruh wilayah Indonesia terdapat jasa pelayanan kesehatan.

Tidak hanya penyediaan jasa kesehatan saja yang harus diperhatikan, namun peningkatan kualitas pelayanan kesehatan juga merupakan faktor lain yang harus diperhatikan. Hal tersebut didukung dengan adanya peraturan yang diatur dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Pasal 13 Ayat (3) tentang Rumah Sakit, yaitu “Setiap tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan Rumah Sakit, standar prosedur operasional yang berlaku,

etika profesi, menghormati hak pasien, dan mengutamakan keselamatan pasien”.

Salah satu profesi di RS adalah perawat. Perawat memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di RS. Oleh karena itu, RS tempat para perawat bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalismenya. Tugas pokok seorang perawat adalah merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan. Seorang perawat, karena pekerjaannya yang dinamis, perlu memiliki kondisi tubuh yang baik, sehat, dan mempunyai energy yang cukup. Kondisi tubuh yang kurang menguntungkan akan berakibat seorang perawat mudah patah semangat yang menjadikan kinerjanya menurun. Pekerjaan seorang perawat sangatlah berat. Dari satu sisi, ia harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawat, disisi lain keadaan psikologis perawat sendiri yang harus tetap terjaga. Kondisi seperti inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan atau stress kerja pada perawat yang menjadikan kinerja perawat menurun.

Rumah Sakit Islam (RSI) Banjarnegara terletak di Jl. Raya Bawang Km. 8 Banjarnegara, merupakan rumah sakit yang dimiliki oleh Yayasan RSI Banjarnegara. RSI Banjarnegara, diharapkan dapat membantu pemerintahan dalam meningkatkan kesehatan masyarakat. Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit tipe D (Non Pendidikan), pada saat ini kemampuan rumah sakit tipe D hanyalah memberikan pelayanan kedokteran umum dan kedokteran gigi. Sama halnya dengan rumah sakit tipe C, rumah sakit tipe D juga

menampung pelayanan yang berasal dari puskesmas dan memiliki total ruang rawat inap sebanyak 111 ruang, dengan luas tanah 24.771 M<sup>2</sup> dan luas bangunan 4.135,50 M<sup>2</sup>. Selain sarana dan prasarana yang disediakan, faktor kinerja sumber daya manusia RSI Banjarnegara juga sangat penting mengingat interaksi pasien dengan tenaga kesehatan juga membantu dalam proses penyembuhan pasien. (<https://www.rsibanjarnegara.com>)

Untuk mencapai tujuan rumah sakit, diperlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Gomes (1995) dalam Mangkunegara (2012), mengemukakan bahwa kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapainya baik kualitas maupun kuantitas dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, pegawai RSI Banjarnegara harus memiliki kualitas, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, agar dapat melayani masyarakat dan dapat meningkatkan prestasi kerja, yang berdampak baik pada proses penyembuhan pasien.

Pada dasarnya kepemimpinan pada sebuah Rumah Sakit sangat erat hubungannya dengan tingkat kinerja, karena seorang pemimpin dituntut untuk membawa organisasi atau perusahaan kepada tujuan yang telah ditetapkan, maka dalam suatu perusahaan atau organisasi kebijakan pemimpin sangat diperhatikan, agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat baik. Menurut oemar, (2017) kepemimpinan merupakan suatu proses pemberian pertunjukan dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai seorang pemimpin berperan penting dalam organisasi atau perusahaan yaitu sebagai fasilitator, sebagai pemecah masalah, sebagai penghubung sumber, dan komunikator.

Selain kepemimpinan yang baik, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena budaya merupakan nilai, sikap, norma, yang dianut bersama pada suatu perusahaan atau organisasi. Budaya yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi akan menjadikan karyawan bekerja sesuai dengan sikap dan norma yang dianut bersama, baik dari internal atau eksternal. Budaya yang baik dalam perusahaan atau organisasi menjadikan karyawan setia terhadap perusahaan atau organisasi. Dalam buku *Handbook of Human Resource Management Practice* oleh Amstrong (2014), menjelaskan bahwa budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Sedangkan menurut Robbin dan

Coulter (2010), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang didalam bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.

Selain kepemimpinan yang baik, dan budaya organisasi yang baik yang dianut oleh karyawan, stress juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Karena tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan sering dihadapkan persoalan atau masalah dalam perusahaan sehingga hal tersebut bisa dapat menyebabkan timbulnya stres. Robbins (2014) mengemukakan stress merupakan kondisi dinamika yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya. Tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi di dalam lingkungan kerja mengakibatkan timbulnya tekanan-tekanan yang dihadapi pada setiap individu. Tekanan yang timbul terus menerus akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat menghadiahi mereka apa yang mereka harapkan (Latham, dalam Zafar et al, 2015). Karena dengan penurunan stres yang dialami oleh sebagian karyawan tentu juga akan dapat meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Dalam konteks perilaku organisasi, stres dapat dilihat dari sisi negatif maupun positif. Dilihat dari sisi positif stres merupakan peluang bila stres menawarkan potensi perolehan dalam bentuk meningkatkan kinerja Wahjono (2010).

Penelitian mengenai kinerja di Rumah Sakit telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian dari Ravionita (2017), menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Ritonga dan Tarigan (2015), hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sukarjati, Minarsih, dan Warso (2016), hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu di atas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ravionita (2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Internasional Tbk. Auto2000 Waru Surabaya pada bagian *parts accessories* (depo) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan objek di PT. Astra Internasional Tbk. Auto2000 Waru Surabaya pada bagian *parts accessories* (depo) namun ada perbedaan dalam penelitian ini dengan jurnal Ravionita (2017) yaitu penambahan variabel kepemimpinan, yang diambil dari jurnal Ritonga dan Tarigan (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada kantor sub. Dolog wil.IV Padangsidempuan (studi pada

kantor sub. Dolog wil.IV Padangsidimpuan), dengan hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari semua variabel tersebut terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik mengambil lokasi penelitian di RSI Banjarnegara untuk menganalisis apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja berdampak pada kinerja perawat di RSI Banjarnegara serta masih sedikitnya penelitian kinerja yang mengambil objek penelitian penyedia pelayanan jasa kesehatan seperti rumah sakit, kebanyakan penelitian tentang kinerja mengambil objek dibidang industri dan kantor pelayanan umum maupun perbankan serta penelitian terhadap kinerja, maka peneliti tertarik mengkaji lebih dalam untuk dijadikan penelitian dengan judul ***“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM BANJARNEGARA”***

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSI Banjarnegara?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSI Banjarnegara?

3. Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSI Banjarnegara?
4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSI Banjarnegara?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja perawat RSI Banjarnegara. Terdapat tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, stress kerja, dan adapula variabel terikat yaitu kinerja.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja perawat RSI Banjarnegara.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja perawat RSI Banjarnegara.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja perawat RSI Banjarnegara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja perawat RSI Banjarnegara.

## E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Manfaat bagi Rumah Sakit Islam Banjarnegara

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kinerja perawat.

2. Manfaat bagi perawat

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia mengenai kinerja perawat.

3. Manfaat bagi peneliti

Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto