

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Sektor kesehatan dan rumah sakit memiliki karakteristik pasar yang khas yang berbeda dengan karakteristik pasar pada sektor lainnya. Salah satu karakteristik yang khas dalam pasar rumah sakit ialah tingginya intervensi pemerintah. Pelaku usaha industri rumah sakit di Indonesia juga berasal dari berbagai kalangan terdiri dari perusahaan swasta nirlaba serta pemerintah, turut aktif menyelenggarakan industri kesehatan rumah sakit terus mengalami pertumbuhan di Indonesia. Kondisi tersebut seiring dengan meningkatnya aksesibilitas masyarakat Indonesia terhadap layanan kesehatan rumah sakit melalui skema program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) (Komisi Pengawas Persaingan Usaha, 2020).

Disisi lain industri rumah sakit juga masih mengalami beberapa tantangan yang perlu dihadapi. Selain karena kualitas yang perlu masih ditingkatkan, hal lainnya seperti persebaran fasilitas kesehatan dan tenaga kesehatan yang terfokus di pulau Jawa dan Sumatera, serta trend peningkatan RS dari waktu ke waktu, adalah perubahan yang akan sangat berpengaruh terhadap industri RS. Sementara itu persaingan antara pelaku jasa rumah sakit jika tidak dikelola dengan baik akan berujung pada kegagalan pasar dan inefisiensi yang merugikan pelaku industri maupun masyarakat

selaku pengguna jasa rumah sakit (Komisi Pengawas Persaingan Usaha, 2020).

Rumah Sakit merupakan tempat terjadinya hubungan kerjasama antara dokter, perawat dan tim kesehatan lainnya untuk membantu dalam kesembuhan pasien-pasien. Pegawai atau karyawan yang selalu berhubungan dengan pasien adalah perawat, karena perawat adalah orang yang selalu mendampingi pasien dalam pemenuhan kebutuhan pasien secara biopsikospiritual selama 24 jam penuh (Mose, 2020). Sumber daya manusia khususnya perawat dituntut untuk memberikan pelayanan dengan mutu dan kualitas yang baik. Untuk meningkatkan mutu pelayanan di bidang kesehatan di rumah sakit, maka perlu disusun strategi peningkatan mutu sumber daya manusia yaitu dengan peningkatan mutu dan kualitas kerja para perawat, salah satunya adalah dengan peningkatan kinerja bagi para perawat (Indrawan, 2021).

Upaya menciptakan sumber daya manusia yang dapat diandalkan membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented dan non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. 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 standar rumah sakit.

Salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Banjarnegara adalah Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Rumah Sakit Islam Banjarnegara memiliki visi menjadi rumah sakit umum tipe c yang terkemuka di Banjarnegara dan sekitarnya pada tahun 2025 yang memberikan pelayanan prima. Guna mewujudkan visi tersebut Rumah Sakit Islam Banjarnegara memiliki misi; menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang terstandarisasi, mengembangkan pelayanan unggulan urologi dan ponak, mengembangkan manajemen yang efektif dan dinamis, meningkatkan kesejahteraan karyawan secara optimal, melaksanakan promosi dan pemasaran secara masif (<https://www.rsibanjarnegara.com/>).

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan pada kepala bidang pelayanan medis Rumah Sakit Islam Banjarnegara Bapak Krismanto, dapat diketahui beberapa fenomena yaitu kepemimpinan, karyawan merasa pemimpin kurang tegas dan memberikan perilaku yang berbeda kepada setiap karyawan. Fenomena kedua yaitu mengenai budaya organisasi, yang di mana sebagian besar perawat tidak cepat tanggap dan kurang profesional dalam menangani pasien. Fenomena berikutnya yaitu etos kerja, yang dimana perawat kurang semangat dalam bekerja serta kurangnya kepedulian dan pendekatan kepada pasien. Berdasarkan hasil survei tersebut peneliti tertarik untuk meneliti

lebih lanjut tentang kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarnegara dengan dugaan sementara variabel yang dapat mempengaruhi kinerja perawat tersebut adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah kepemimpinan. kepemimpinan menurut Wibowo (2016) kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi kepemimpinan juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama sebuah tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan serta memberikan motivasi kepada pegawainya, yang berdampak pada peningkatan kerja (Sutrisno, 2011 dalam Almunawaroch, 2017).

Beberapa penelitian terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Mose, (2020), Adawiyah & Putri, (2020), Crystandy, dkk (2019), Tawel, dkk (2017), Amrani, dkk (2019), dan Samputro & Melinda, (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap

kinerja. Hasil berbeda di peroleh dari penelitian yang dilakukan oleh Nababan, dkk (2020) dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Juanti, (2017) dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Faktor kedua yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan diyakini oleh anggota organisasi, sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi. Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam diri karyawan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, ketika keberadaan budaya sudah dirasakan oleh karyawan dan perilaku karyawan sudah sesuai budaya nantinya akan meningkatkan kinerja (Khanifah & Palupi-ningdyah, 2015 dalam Umiyyati & Martono, 2017).

Beberapa penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Umiyyati & Martono, (2017), Amalia & Astuti, (2020), Duanta, dkk (2022), Bima,

dkk (2018), dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Ferdian & Defita, (2020) dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Gisrang, (2019) dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etos kerja. Menurut Darodjat, (2015) etos kerja adalah suatu perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut Priansa (2016) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal (Megawati & Ampaeleng, 2020).

Beberapa penelitian terkait pengaruh etos kerja terhadap kinerja, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Butarbutar, (2021), Indrawan, (2021), Lawu & Suhaila, (2019), Situmorang, dkk (2021)

memperoleh hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Candana, (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Asqariyanti, dkk (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Setyawati & Bastian, (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang).. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen yang digunakan, yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi karena dapat terbukti mempengaruhi kinerja. Perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti menambahkan variabel etos kerja sebagai variabel independen yang dimana dalam penelitian Amalia & Astuti, (2020) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berikutnya objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Islam Banjaenegara. Alasan penelitian memilih Rumah Sakit Islam Banjarnegara karena berdasarkan hasil survei mengalami permasalahan atau fenomena mengenai kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja. Alasan peneliti melakukan pengembangan dari penelitian

sebelumnya adalah karena pada penelitian sebelumnya sampel yang digunakan hanya sebanyak 50 karyawan, sedangkan pada penelitian ini peneliti menambah jumlah sampel penelitian menjadi 85 perawat, dengan penambahan jumlah sampel dan penambahan variabel independen diharapkan memperoleh hasil yang lebih baik atau berbeda bila melakukan penambahan sampel penelitian. Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Banjarnegara”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarnegara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarnegara?
3. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarnegara?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas, variabel (X1) kepemimpinan, variabel (X2) budaya organisasi, variabel (X3) etos kerja dan variabel (Y) adalah kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

2. Responden adalah perawat Rumah Sakit Islam Banjarnegara.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 mei 2022- 8 agustus 2023.

D. Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarnegara.
2. Menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarnegara.
3. Menganalisa pengaruh etos kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Manajemen Rumah Sakit Islam Banjarnegara
Penelitian ini bertujuan untuk menambah informasi bagi organisasi guna meningkatkan kinerja perawat.
 - b. Bagi Peneliti
Penelitian ini sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan bagi akademisi terutama mengenai kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja, terhadap kinerja perawat.