

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 (Anfal, 2020). Rumah sakit melakukan beberapa jenis pelayanan diantaranya pelayanan medis, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan, dan peningkatan kesehatan sebagai tempat pendidikan dan pelatihan medis, sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/Menkes/PER/III/2010).

Rumah sakit swasta di Purwokerto berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas pelayanan untuk menarik pasien. Salah satu rumah sakit swasta di kabupaten Banyumas yang cukup berkembang yaitu Rumah Sakit Islam Purwokerto yang beralamat di Jl. Mashuri No.39 Kalibogor, Rejasari, Kecamatan Purwokerto Barat, Banyumas, Jawa Tengah. Rumah Sakit Islam Purwokerto merupakan rumah sakit type C, yang dimiliki oleh organisasi islam dibawah naungan muhammadiyah. Rumah Sakit Islam Purwokerto memiliki 112 bed, dan total jumlah karyawan sebanyak 306, dan jumlah dokter umum 18, dokter spesialis 36, nakes 162, serta memiliki 81 jenis pelayanan kesehatan. Jumlah tingkat hunian rawat inap pada tahun 2022

yaitu 8.255 pasien, dan pada tahun 2023 yaitu 12.788 pasien. Jumlah tingkat hunian rawat jalan pada tahun 2022 yaitu 70.929 pasien, dan pada tahun 2023 yaitu 99.909 pasien. Berdasarkan tingkat hunian pada 2 tahun terakhir dapat disimpulkan jumlah pasien RSI Purwokerto mengalami peningkatan.

Salah satu sumber daya yang penting bagi suatu rumah sakit adalah Sumber Daya Manusia. 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. Sumber daya manusia yang dibutuhkan rumah sakit dalam memberikan perawatan bagi 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 Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang perawat adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Dengan adanya faktor kedisiplinan maka akan dapat membantu perusahaan dalam melaksanakan setiap peraturan dan ketentuan yang berlaku pada sebuah perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, dkk (2022), Raymond, dkk (2023), dan Madona, dkk (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu *Self Efficacy*. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu (Priska, et.al 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi (2021), Destari, dkk (2023) dan Jumiati, dkk (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah *Human Relation*. Menurut Sundayo dkk, (2021) *Human relation* adalah hubungan baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut. Dengan terciptanya *human relation* yang baik maka karyawan akan semakin merasa nyaman dan terjalin suatu kerjasama yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Oleh karena itu, *human relation* merupakan hubungan antar manusia yang erat kaitannya dengan komunikasi maupun tingkah laku manusia yang bertujuan untuk membangun keharmonisan serta memupuk kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Farida, dkk (2021), Kusumadewi (2021), dan Madona, dkk (2023) menunjukkan *human relation* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana, dkk (2022) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang juga mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut (Aldag dan Resckhe dalam Titisari, 2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (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 ini menggambarkan 'nilai tambah' karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu. Penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebelumnya sudah pernah dilakukan tetapi masih terdapat research gap, yaitu masih terdapat penelitian yang inkonsisten dalam hasil penelitiannya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Abrar, dkk (2019), Marcelina, dkk (2023), dan Destari, dkk (2023) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faiza (2022) yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian permasalahan dan juga *research gap*, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumadewi (2021) dengan variabel “*Human Relation* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga bisa dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel Disiplin Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk memperluas penelitian, serta pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek Rumah Sakit Islam Purwokerto.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, *Human Relation* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Purwokerto”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, *Human Relation* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto?

3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto?
4. Apakah *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Supaya memudahkan peneliti agar lebih terarah, maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, *Human Relation* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel bebas (*independent*) dan Kinerja sebagai variabel terikat (*dependent*).
2. Perusahaan yang digunakan sebagai objek penelitian adalah Rumah Sakit Islam Purwokerto.
3. Objek atau sasaran penelitian pada perawat Rumah Sakit Islam Purwokerto.
4. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2023 sampai selesai.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis secara simultan Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, *Human Relation*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto.
- b. Untuk menganalisis pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto.
- c. Untuk menganalisis pengaruh positif *Self Efficacy* terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto.
- d. Untuk menganalisis pengaruh positif *Human Relation* terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto.
- e. Untuk menganalisis pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Perawat RSI Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi RSI Purwokerto dalam upaya meningkatkan kinerja perawat dengan baik.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, mengenai disiplin kerja, *self efficacy*, *human relation*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat membantu peneliti memperluas informasi yang bermanfaat, melatih cara berpikir dan lebih memahami, seraf mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah peneliti terima untuk mempraktekannya langsung ke lapangan kerja.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia berdasarkan penggunaan variabel disiplin kerja, *self efficacy*, *human relation*, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

