

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi (Noviandari, 2007).

Pengelolaan SDM yang baik akan membuat kinerja perawat meningkat. Menurut Hasibuan (2000) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong memiliki kecakapan dan pengalaman yang baik apabila pendidikan terakhir mereka sesuai dengan keahlian dan juga telah lama bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong diperoleh informasi bahwa kinerja perawat sudah baik karena selalu dilakukan penilaian secara berkala yaitu setiap 6 bulan sekali dan akan

dilaksanakan ujian menjadi pegawai tetap apabila perawat sudah bekerja lebih dari 3 tahun.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suranta (2003) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perusahaan bisnis dengan motivasi karyawan sebagai variabel pemoderasi. Menemukan bukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun interaksi gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh.

Selain penelitian tersebut juga terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Sutrisno (2009) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Menemukan bukti bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra. Variabel yang berpengaruh paling dominan adalah budaya organisasi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2005) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kehutanan dan perkebunan Kabupaten Jepara. Menemukan bukti bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun secara parsial hanya kepemimpinan yang berpengaruh.

Narmodo dan Wajdi (2006) meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai daerah Kabupaten Wonogiri. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai daerah Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya dalam organisasi sangat penting karena budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi system dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut (Denison dalam Riani, 2011). Berdasarkan informasi dari pihak rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong diketahui bahwa budaya kerja di PKU Muhammadiyah Gombong sudah baik karena segala sesuatu telah diatur dan semua pihak telah melakukan peraturan dengan baik.

Namun apabila budaya organisasi belum diterapkan secara baik, akan membuat stres kerja bagi para perawat. Menurut Baron & Greenberg dalam Ratna (2010), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong diperoleh informasi bahwa Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong sangat disiplin dengan perawat sehingga perawat merasa kurang leluasa serta harus menghadapi karakter pasien yang bermacam-macam, hal-hal tersebut dapat menimbulkan stres pada perawat.

Untuk meningkatkan kinerja perawat juga diperlukan kepemimpinan yang baik. Istilah kepemimpinan dapat dipahami sebagai konsep yang didalamnya mengandung makna bahwa ada suatu proses kekuatan yang datang dari seorang figur pemimpin untuk mempengaruhi orang lain baik

secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi (Hanson dalam Masaong dan Tilomi, 2011). Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong diperoleh informasi bahwa kepemimpinan di RS PKU Muhammadiyah Gombong sudah baik karena memiliki sifat berjenjang dan kolektif kolegial artinya segala keputusan maupun kebijakan yang diambil oleh pihak manajemen selalu didahului dengan musyawarah secara bersama, sehingga tidak bersifat otoriter.

Selain ketiga hal tersebut, motivasi perawat dalam bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Robbins (2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong diperoleh informasi bahwa motivasi perawat dalam bekerja sudah baik karena perawat memiliki motivasi bekerja sebagai ibadah dan ikhlas dalam memberikan pelayanan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Sutrisno (2009). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan objek dan variabel penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan variabel budaya organisasi, stres kerja, komitmen dan kinerja karyawan dengan objek CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, stres kerja, kepemimpinan, motivasi dan kinerja dengan objek Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Berdasarkan

latar belakang tersebut maka peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul **“pengaruh budaya organisasi, stres kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja (Studi Pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
4. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
5. Apakah budaya organisasi, stres kerja, kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memberikan batasan pada masalah pengaruh budaya organisasi, stres kerja, kepemimpinan dan motivasi

terhadap kinerja (studi pada perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong). Obyek penelitian adalah perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja, kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perawat.

2. Bagi Ilmu MSDM untuk menambah literatur topik wacana, menambah wawasan khasanah pustaka tentang pengaruh budaya organisasi, stres kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.
3. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan merupakan syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
4. Bagi perawat, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi dari kinerja organisasi yang telah dilakukan agar dapat berjalan dengan lebih baik lagi

