

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, 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 disetiap 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”.

selain itu, perawat juga memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, organisasi tempat

para perawat bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalisme mereka. 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 energi 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, seorang perawat 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 pada perawat yang menjadikan kinerja perawat menurun.

Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah yang terletak di Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal, merupakan Rumah Sakit yang dimiliki oleh persyarikatan Muhammadiyah Kabupaten Tegal. Dengan didirikannya Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah di Kabupaten Tegal, diharapkan dapat membantu Pemerintah dalam meningkatkan kesehatan masyarakat. Rumah Sakit ini memiliki total ruang rawat inap sebanyak 177, termasuk 21 ruang rawat inap kelas VIP, dan memiliki ruangan operasi, ruangan isolasi, ruangan bersalin. Selain itu, Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah memiliki fasilitas penunjang lainnya seperti laboratorium, peralatan kesehatan, dan mobil ambulance. Selain sarana dan prasarana yang disediakan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah

Tegal, faktor kinerja sumber daya manusia RSI PKU Muhammadiyah Tegal juga sangat penting mengingat interaksi pasien dengan tenaga kesehatan juga membantu dalam proses penyembuhan pasien.

Untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Tegal, diperlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja seorang pegawai merupakan hal bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2012) menjelaskan bahwa 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) juga mengemukakan bahwa definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM 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 Rumah sakit Islam PKU Muhammadiyah 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 maupun Rumah Sakit.

Penelitian mengenai kinerja di Rumah sakit telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian dari Christillia (2014), mengenai

kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan. Dari hasil penelitiannya, bahwa kompetensi, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Misbachul (2013), mengenai motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Dari hasil penelitiannya, bahwa motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Emilia (2012) mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi kerja. dari hasil penelitiannya, bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christilia (2014) mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan Emilia (2012) mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, peneliti memilih variabel kompensasi dan budaya organisasi karena selalu signifikan pada Rumah Sakit. Selain itu, peneliti menambahkan variabel kepemimpinan dari penelitian yang dilakukan Misbachul (2013).

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, (2007) 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 sebagai komunikator.

Selain kepemimpinan yang baik, budaya dalam suatu organisasi atau perusahaan 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 (2009), 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 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 sehimunan nilai,

prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang didalam bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.

Selain kepemimpinan yang baik, dan budaya yang baik yang dianut oleh karyawan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja, karena kompensasi merupakan balasan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan yang terbaik kepada perusahaan atau organisasi. besarnya balas jasa yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga secara pasti karyawan mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterima. Semakin tinggi balas jasa yang diberikan sesuai dengan status jabatan, maka kepuasan kerja juga semakin baik, dan kinerja akan meningkat. Menurut Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pada organisasi atau perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi dan tidak memberikan kepuasan kepada karyawan akan menjadikan kinerja karyawan menurun dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan menurun. Selain itu, perusahaan akan membayangkan aksi protes atau demo yang mungkin saja akan dilakukan oleh karyawan sehingga perusahaan akan rawan terhadap pelayanan maupun stabilitas produksi. Dan selain itu perusahaan atau organisasi yang tidak memberikan kompensasi kepada karyawan akan

dihadapkan pada tingginya angka ketidakhadiran atau kemalasan dalam bekerja.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSI PKU Muhammadiyah Tegal?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSI PKU Muhammadiyah Tegal?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSI PKU Muhammadiyah Tegal?
4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSI PKU Muhammadiyah Tegal?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja perawat
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja perawat
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja perawat
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja perawat

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Tegal

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kinerja perawat pada lembaga layanan kesehatan lainnya.

2. Manfaat bagi perawat

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

3. Manfaat bagi peneliti

Sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja.