

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, karena betapa modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang dipersiapkan, tidak akan menjadi bermakna tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional (Tjutju, 2010:54). Kinerja paramedis yang baik yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja paramedis menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola paramedis dengan baik agar kinerja paramedis dapat maksimal, tidak ada konflik antar paramedis, serta tercapainya kepuasan kerja paramedis.

Menurut Simamora (2010:31) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Simamora (2010:79) mengatakan tidak satupun faktor dalam aktivitas bisnis yang mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan organisasi, selain daripada sumber daya manusia. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk mencari

maupun mempertahankan paramedis yang memiliki kompetensi. Salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi isu populer saat ini adalah keterikatan paramedis (*employee engagement*).

Keterikatan paramedis telah menjadi salah satu isu populer di era keterbukaan dan era digital pada saat ini, dalam kajian manajemen sumber daya manusia, isu ini populer karena *Employee engagement* memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, yaitu akan meningkatkan kinerja. Ditengah isu tingginya tingkat putus kontrak paramedis, perusahaan akan membuat berbagai macam program yang dapat menyebabkan paramedis betah dan bertahan bekerja dalam waktu yang lama (Schaufeli & Bakker, 2013). Keterlibatan paramedis pada suatu perusahaan ditandai adanya sikap positif pemenuhan kebutuhan perusahaan dan selalu terkait dengan semangat, dedikasi dan perasaan senang ketika melakukan pekerjaan (Sonntag, 2013)

Salah satu variabel yang mempengaruhi keterlibatan paramedis dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Di dalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi (Robbins, 2010:100). Karakteristik-karakteristik inilah yang akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Di sisi lain, budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada perilaku paramedis yang diikuti dengan keterikatan paramedis dalam organisasi dan akan memudahkan pimpinan dalam memahami organisasi di mana mereka bekerja tidak hanya untuk perumusan kebijakan dan prosedur, tetapi untuk memahami

perilaku manusia dan pemanfaatan sumber daya manusia mereka dengan cara yang terbaik. Oleh karena itu, tentunya RS. A'isyiyah Kudus perlu membangun budaya organisasi yang kuat bersama dengan paramedisnya karena faktor ini memiliki pengaruh akan munculnya perilaku positif di antara paramedis. Dengan penciptaan dan pengembangan budaya kerja perusahaan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada keterikatan paramedis pada organisasi tersebut.

Komunikasi yang terjadi dalam suatu perusahaan juga merupakan salah satu variabel penentu *employee engagement*. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menjalankan aktifitasnya di perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan paramedis dan menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan, hal tersebut dapat membantu mengurangi putus kontrak kerja. Jika jumlah keluar paramedis lebih sedikit otomatis keterikatan paramedis dalam organisasi tersebut lebih tinggi. Menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan dapat dilakukan dengan menjalin komunikasi internal dengan baik antara kedua bagian tersebut tanpa melihat dari jabatan masing-masing, karena adanya pengelolaan komunikasi internal yang baik akan membantu tiap pihak internal di organisasi dalam menjalankan tugas dan peranan mereka masing-masing, serta menciptakan suasana yang kondusif dan saling menghormati satu sama lain. Feriyanto (2015:162, dalam Nurwulandari Ine et al, 2017) mendefinisikan bahwa komunikasi internal merupakan proses komunikasi diantara para pengurus dan anggota dalam lingkup suatu organisasi, dalam struktur lengkap yang khas disertai dengan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal, sehingga kerja organisasi dapat berjalan dengan optimal. Komunikasi internal secara operasional didefinisikan

sebagai pertukaran informasi baik formal maupun informal antara manajemen dan paramedis dalam sebuah organisasi.

Komunikasi dan organisasi bisa dibilang saling terkait antara satu sama lain dan tidak bisa dipisahkan. Apabila komunikasi antara bawahan dan atasan tidak terjalin dengan baik di suatu organisasi, maka akan menyebabkan kurang nyamannya bawahan dalam bekerja dan memungkinkan tingkat putus kontrak kerja semakin tinggi. Rasa keterikatan paramedis dapat ditingkatkan apabila mereka bekerja dalam situasi dan kondisi yang kondusif. Situasi dan kondisi yang kondusif tersebut dimaksudkan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi internal yang terjalin dengan baik dan adanya pemberian kompensasi yang memuaskan bagi semua paramedis.

Cara untuk meningkatkan kinerja paramedis terhadap perusahaan yang ditempati seorang paramedis adalah dengan adanya *reward* dan *punishment*, seorang pimpinan dapat memberikan paramedis sebuah motivasi dalam bentuk *reward*. Sedangkan jika paramedis terbukti melakukan kesalahan maka pimpinan harus memberika *punishment*. *Punishment* dalam sebuah perusahaan tidak kalah penting dengan budaya organisasi, komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional, karena dengan adanya *punishment*, paramedis bisa lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur. Program *punishment* jika dijalankan dengan baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan tersebut. Salah satunya mampu mempertahankan paramedis dalam perusahaan dan paramedis merasa hasil kerjanya di perusahaan tersebut dihargai.

Berikut disajikan tabel keterikatan kerja paramedis pada Rumah Sakit A'isyiyah Kudus dalam tabel 1.

Tabel 1.
Data Keterikatan Paramedis
Rumah Sakit A'isyiyah Kudus Tahun 2018-2019

Tahun	Keterangan	Persentase (%)
2019	<i>Resign</i> (Putus kontrak)	22%
	Tetap (Lanjut kontrak)	20%
2020	<i>Resign</i> (Putus kontrak)	25%
	Tetap (Lanjut kontrak)	18%

Sumber : Rumah Sakit A'isyiyah Kudus, 2020

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa paramedis yang *resign* atau putus kontrak sebelum kontrak habis ditahun 2019 sebesar 22% dan tetap lanjut kontrak 20%. Ditahun 2020 mengalami peningkatan terhadap *resign* sebesar 25% dan mengalami penurunan lanjut kontrak sebesar 18%. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja paramedis RS. A'isyiyah rendah sehingga menyebabkan kinerja paramedis menurun. Rendahnya keterikatan kerja pada paramedis RS. A'isyiyah Kudus menggambarkan bahwa adanya budaya organisasi dari RS. A'isyiyah yang belum dapat diterapkan oleh paramedis, adanya komunikasi internal yang belum berjalan dengan baik antara pimpinan dengan paramedis, serta penerapan *punishment* kepada paramedis. Bentuk *punishment* yang diberikan berupa teguran, pemberian SP1, pemberian SP2, SP3 (surat peringatan terakhir) hingga pada tahap *skors*/pemberhentian kerja.

Research gap dalam penelitian ini tentang budaya organisasi adalah penelitian dari Jujung (2016) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan paramedis. Berbeda dengan penelitian Nisa (2016) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan paramedis. Penelitian oleh Nisa (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja paramedis. berbeda dengan penelitian Imam (2017) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja paramedis.

Penelitian oleh Nisa (2016) mengatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan paramedis, berbeda dengan penelitian Jujung (2016) yang mengatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh negatif terhadap keterikatan paramedis. Penelitian oleh Nisa (2016) mengatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja paramedis. Berbeda dengan penelitian Balakrishan (2017) mengatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh negatif terhadap kinerja paramedis.

Penelitian oleh Balakrishan (2017) mengatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan paramedis. Berbeda dengan penelitian Lia (2017) mengatakan bahwa *punishment* berpengaruh negatif terhadap keterikatan paramedis. Penelitian oleh Imam (2017) mengatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja paramedis. Berbeda dengan penelitian Balakhrishan (2017) mengatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja paramedis.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Variabel independen terdiri dari budaya organisasi, komunikasi internal, dan *punishment*. Adapun variabel dependen adalah kinerja paramedis, sedangkan variabel intervening adalah keterikatan paramedis.
- 1.2.2. Responden penelitian ini adalah paramedis di Rumah Sakit A'isyiyah Kudus yaitu sebanyak 163 paramedis yang terdiri dari 153 perawat dan 10 teknisi ambulans.
- 1.2.3. Obyek penelitian adalah RS. Aisyiyah Kudus.
- 1.2.4. Waktu penelitian adalah 4 bulan setelah proposal di setujui.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa paramedis yang *resign* atau putus kontrak sebelum kontrak habis ditahun 2018 sebesar 22% dan tetap lanjut kontrak 20%. Ditahun 2019 mengalami peningkatan terhadap *resign* sebesar 25% dan mengalami penurunan lanjut kontrak sebesar 18%. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja paramedis RS. A'isyiyah rendah sehingga menyebabkan kinerja paramedis menurun. Rendahnya keterikatan kerja pada paramedis RS. A'isyiyah Kudus menggambarkan bahwa adanya budaya organisasi dari RS. A'isyiyah belum dapat diterapkan dengan baik oleh paramedis RS. A'isyiyah, adanya komunikasi internal yang kurang baik antara pimpinan dengan dan paramedis serta penerapan *punishment* kepada paramedis. Hal tersebut membuktikan bahwa keterikatan paramedis rendah sehingga mempengaruhi kinerja paramedis tersebut.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan pengamatan peneliti terdapat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan paramedis RS. Aisyiyah Kudus?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap keterikatan paramedis RS. Aisyiyah Kudus?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap keterikatan paramedis RS. Aisyiyah Kudus?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja paramedis RS. Aisyiyah Kudus?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja paramedis RS. Aisyiyah Kudus?
- 1.3.6. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja paramedis RS. Aisyiyah Kudus?
- 1.3.7. Bagaimana pengaruh keterikatan paramedis terhadap kinerja paramedis RS. Aisyiyah Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan paramedis RS. Aisyiyah Kudus.

- 1.4.2. Menguji pengaruh komunikasi internal terhadap keterikatan paramedis RS. Aisyiyah Kudus.
- 1.4.3. Menguji pengaruh *punishment* terhadap keterikatan paramedis RS. Aisyiyah Kudus.
- 1.4.4. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja paramedis RS. Aisyiyah Kudus.
- 1.4.5. Menguji pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja paramedis RS. Aisyiyah Kudus.
- 1.4.6. Menguji pengaruh *punishment* terhadap kinerja paramedis RS. Aisyiyah Kudus.
- 1.4.7. Menguji pengaruh keterikatan paramedis terhadap kinerja paramedis RS. Aisyiyah Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Bagi Manajemen RS. Aisyiyah Kudus.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan serta bahan pengembangan bagi pihak RS. Aisyiyah Kudus untuk merumuskan pengambilan keputusan yang tepat dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan keterikatan dan kinerja paramedis.

1.5.2. Bagi Paramedis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi paramedis terutama paramedis untuk meningkatkan kinerja dan dapat merasa nyaman bekerja di RS. Aisyiyah Kudus.

1.5.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

