

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit Islam (RSI) Sunan Kudus merupakan institusi pelayanan kesehatan milik Yayasan Kesehatan Islam Kudus (YAKIS). Yayasan ini didirikan pada tanggal 08 Juni 1985/ 17 Ramadhan 1405 H dengan Akta Notaris No. 15 tanggal 08 Juni 1985 dengan Notaris Benyamin Kusuma, SH. Jl. Tanjung No. 03A Telp. (0291) 431242 Kudus. Tujuan utama didirikannya YAKIS yaitu untuk menyelenggarakan usaha kesehatan masyarakat sebagai perwujudan amaliyah sesuai dengan ajaran Islam, yaitu turut membantu pemerintah dalam rangka menyediakan sarana dan prasarana kesehatan di Kudus.

Tenaga medis yang memiliki intensitas tinggi dalam berhubungan langsung dengan pasien adalah perawat, untuk itu pelayanan perawat sangat penting di dalam sebuah rumah sakit. Pelayanan para tenaga medis merupakan kunci pokok keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Tenaga medis inilah yang secara langsung berhubungan dan memberikan pelayanan kepada para pasien.

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang perawat dalam menjalankan kewajibannya sebagai bagian dari organisasi. Persoalan kinerja karyawan berhubungan dengan persoalan kemampuan pegawai untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan terlihat dari sikap dan perilakunya dalam bekerja secara profesional. Namun, tidak selamanya karyawan

dalam organisasi memiliki kinerja yang baik. Hal ini juga terjadi pada tenaga perawat Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

Sebagai lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan medis, Rumah Sakit Islam Sunan Kudus dituntut untuk mampu memberikan peningkatan pelayanan kesehatan berkualitas bagi pasien yang datang berobat. Namun, pada kenyataannya dalam kurun waktu 3 tahun terakhir RSI Sunan Kudus ini mengalami fluktuatif dalam penilaian kinerja karyawannya. Pemenuhan harapan dan keinginan karyawan RSI Sunan Kudus ternyata tidak selalu diikuti oleh pemenuhan harapan rumah sakit, sebab tingkat kinerja yang diharapkan rumah sakit tidak selalu dapat terpenuhi. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan RSI Sunan Kudus dari tahun 2017 – 2019 :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sunan Kudus
Tahun 2017 – 2019

No.	Penilaian	Tahun (Jumlah Karyawan)					
		2017 (197)	F	2018 (221)	F	2019 (245)	F
1.	Sangat Baik 91 – 99	4%	8	7%	14	7%	17
2.	Baik 76 – 90	81%	160	77%	170	73%	180
3.	Cukup 61 – 75	11%	22	15%	34	16%	38
4.	Sedang 51 – 60	3%	5	1%	3	3%	7
5.	Kurang < 50	1%	2	0	0	1%	3
		100%	197	100%	221	100%	245

Sumber : Bagian Personalia RSI Sunan Kudus, 2019.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus mayoritas Baik (76 – 90) atau sekitar 70% bahkan ada perawat

yang kinerjanya Kurang (< 50) atau sekitar 1%. Hal ini perlu diperhatikan oleh Direktur dan Ketua Yayasan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus untuk dapat meningkatkan kinerja perawat agar bisa Sangat Baik dan tidak ada nilai Kurang. Upaya meningkatkan kinerja perawat dapat dilakukan dengan memperhatikan berbagai faktor, seperti faktor budaya organisasi, komitmen, kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat agar tujuan dan cita-cita rumah sakit bisa tercapai..

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis bahwa pengembangan tenaga kesehatan diarahkan untuk meningkatkan mutu dan karir serta profesionalisme tenaga kesehatan (perawat) melalui penataan jenjang karir perawat. Pengembangan jenjang karir profesional perawat bertujuan untuk :

- a. meningkatkan moral kerja dan mengurangi kebuntuan karir (*dead end job/career*);
- b. menurunkan jumlah perawat yang keluar dari pekerjaannya (*turn over*);
- c. menata sistem promosi berdasarkan persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan sehingga mobilitas karir berfungsi dengan baik dan benar;
- d. meningkatkan profesionalisme perawat yang mampu memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan efisien; dan
- e. meningkatkan kepuasan individu perawat terhadap bidang kerja profesi yang ditekuninya.

Tabel 1.2.
Budaya organisasi Pendidikan Perawat

No.	Jenis Kepegawaian	Pendidikan				Jumlah
		D1	DIII (Ahli Madya)	S1 (Ners)	S2 (Ners Spesialis)	
1.	Perawat Tetap	1	141	62	-	203
2.	Perawat Kontrak	-	-	42	-	42
	Jumlah	1	141	104	-	245

Sumber : Rekapitulasi Pendidikan Bagian HRD RSI Sunan Kudus 2019

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar yang ada di dalam organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang optimal diperlukan dalam sebuah organisasi, termasuk dalam sebuah Rumah Sakit. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu budaya organisasi. Robbins (2006) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Rosvita, Setyowati, & Fanani (2017) menjelaskan bahwa Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan organisasi atau bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Selain budaya organisasi, faktor komitmen organisasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada

organisasinya (Latief, Syardiansah, & Safwan, 2019). Meutia & Husada (2019) menjelaskan bahwa apabila seorang karyawan yang sudah dipenuhi akan kebutuhannya maka karyawan tersebut juga akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaannya. Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada organisasi.

Faktor lain yang turut berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mencapai efektivitas organisasi dapat ditentukan oleh perilakunya dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan. Salah satu model kepemimpinan yaitu kepemimpinan partisipatif. Menurut Fahlevi & Affandi (2019), kepemimpinan partisipatif merupakan pola kepemimpinan yang memberi ruang kepada para pegawainya untuk berpartisipasi aktif dalam berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Gaya Kepemimpinan partisipatif mendorong para pegawai untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di unit kerja masing-masing. Ciri khas lainnya dari pola kepemimpinan ini adalah pendelegasian wewenang dari pimpinan kepada para bawahannya. Pemimpin yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan persuasive, kerjasama dan memotivasi bawahannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan secara terbuka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*) sebagai berikut:

Tabel 1.3.
Gap Riset

No	Pengaruh	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan	Munandar, Samsudin & Komariah (2020)	Terdapat pengaruh budaya organisasi secara positif terhadap kinerja karyawan
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Girsang (2019); Oktarina (2016) ▪ Maabuat (2016) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ▪ Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan	Nuryanti & Sintaasih (2020)	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
		Marsoit, Sendow, & Rumokoy (2017)	Komitmen organisasi berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan	Setiawan (2017)	Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
		Jiputra (2019)	Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rembaka

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat adanya perbedaan hasil penelitian (*gap research*) yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Beberapa peneliti dalam berbagai kesempatan telah berhasil membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi (Munandar, Samsudin & Komariah, 2020: 28), komitmen organisasi (Nuryanti & Sintaasih, 2020; Marsoit, Sendow, & Rumokoy, 2017) serta kepemimpinan partisipatif (Setiawan, 2017). Namun, penelitian lainnya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Girsang, 2019; Maabuat 2016). Marsoit, Sendow, & Rumokoy (2017) menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan,

sedangkan Jiputra (2019) menunjukkan hasil bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut di atas menarik perhatian peneliti untuk menguji faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan budaya organisasi, komitmen dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor tersebut yaitu kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Seperti dijelaskan Taufiqillah (2018) kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja karyawan.

Bertitik tolak dari penjelasan latar belakang tersebut penulis mengajukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT ISLAM SUNAN KUDUS”**

1.2. Perumusan masalah

Adanya permasalahan yang terkait dengan variabel penelitian ini dan kaitannya dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Kudus, diantaranya :

- 1) Masih adanya perawat yang masih menganut budaya organisasi yang bekerja dengan serius jika ada atasannya tetapi kalau tidak ada atasannya perawat

bekerja dengan seenaknya tidak sesuai dengan ketentuan dan budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

- 2) Masih dijumpai perawat yang belum mempunyai komitmen organisasi yaitu perawat masih kerja sambilan disaat jam kerja, seperti jualan online maupun menawarkan orderan ke teman-teman di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.
- 3) Masih dijumpai atasan yang tidak mempunyai sikap yang mau mendengar masukan atau ide dari bawahannya. Atasan bersikap otoriter dan sewenang-wenang sehingga bawahan takut dalam menyampaikan ide atau masukan demi kemajuan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka dapat dituliskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus?

1.2.7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka dapat dituliskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1.3.1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

1.3.2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

1.3.3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

1.3.4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

1.3.5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

1.3.6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

1.3.7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan dapat mengasilkan gambaran dan hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi lebih efisien dan optimal.

1.4.2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan akan mampu menjadi landasan serta salah satu bahan pertimbangan oleh manajemen rumah sakit dan bagian kepegawaian rumah sakit dalam perumusan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia berhubungan dengan peningkatan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

