

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit menurut Undang-Undang No 44 Tahun 2009 merupakan institusi pelayanan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Undang-Undang RI No. 44 Tahun 2009 salah satu kewajiban rumah sakit yakni membuat, melaksanakan, dan menjaga standart mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sebagai acuan dalam melayani pasien. Pernyataan tersebut diperkuat oleh UUD 1945, Pasal 34 ayat (3) berbunyi “Negara bertanggungjawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan pelayanan umum yang layak”. “Semua hal tersebut tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang bekerja di rumah sakit”(Rahma & Mas’ud, 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor penting yang mendukung operasional rumah sakit. Sumber daya manusia bisa disebut sebagai pegawai, karyawan atau pekerja yang memiliki kelebihan atau keahlian pada bidangnya masing-masing serta memiliki goals yang sama yaitu mencapai tujuan dari organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu sumber daya manusia pada rumah sakit yang memegang peranan penting yaitu perawat. Selain jumlah perawat yang dominan perawat juga memberikan pelayanan secara continue kepada pasien selama 24 jam.

Perawat juga merupakan tenaga yang paling sering bertatap muka langsung dengan pasien dan keluarga sehingga perannya sangat menentukan mutu pelayanan serta citra pada rumah sakit (Artiningsih, 2016)

Salah satu permasalahan nasional yang dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah penanganan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas rendah. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar apabila di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan (Kalsum et al., 2017). Tantangan yang besar bagi organisasi adalah bagaimana membuat karyawan mereka dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi serta meningkatkan mutu pelayanan.

Kinerja perawat merupakan penentu utama keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Wirawan, 2007) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yaitu Anggota organisasi sebagai sumber daya manusia mempunyai energy tenaga, pikiran, pengetahuan dan keterampilan yang digerakkan akan menghasilkan keluaran kerja. Perawat dalam meningkatkan kinerjanya tidak terlepas dari Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan.

Budaya organisasi merupakan variable penting yang mempengaruhi kinerja perawat karena akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, keselamatan pasien dan kinerja (Corner et al., 2015) Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk anggota organisasi yang diturunkan dari satu generasi ke generasi

berikutnya sebagai karakter dari organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan nilai-nilai yang digunakan sebagai pegangan sumber daya manusia dalam memenuhi kewajiban dan perilaku mereka dalam organisasi (Tewal et al., 2017). Kinerja karyawan akan meningkat jika budaya di suatu organisasi dapat terlaksana dengan baik (Gultom, 2014). Budaya organisasi berpengaruh terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi tersebut (Wirawan, 2007). Hal tersebut didukung oleh penelitian (Tewal et al., 2017), (Insan & Yuniawan, 2016), (Kalsum et al., 2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak didukung oleh (Juanti, 2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya factor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang selalu digunakan pemimpin saat memengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan, kepribadian, dan situasi dalam pekerjaan (Heidjrachman dan Husnan, 2002). Gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok untuk di implementasikan dapat menurunkan kinerja (Widhi et al., 2016). Di sebuah organisasi gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk meningkatkan kinerja perawat sehingga diharapkan adalah menghasilkan efektifitas dan efisiensi kerja yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh pada Rumah Sakit Umum Daerah X tahun 2016 pada bagian keperawatan merupakan permasalahan yang paling besar seperti pelayanan perawat dikamar, kecukupan perawat dan ketanggapan perawat, dimana setiap tahun complain selalu melebihi target yang ditetapkan. Fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit X adalah “kinerja karyawan bagian keperawatan yang kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya keluhan yang masuk di bagian manajemen Rumah Sakit Umum Daerah X. Kinerja perawat yang kurang maksimal diduga karena factor gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Karyawan pada RSUD X menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada RSUD X yakni Gaya Kepemimpinan demokratis dimana permasalahan diselesaikan dengan musyawarah. Serta Budaya Organisasi dalam RSUD X dinilai kurang cocok bagi sebagian karyawan dimana budaya banyak karyawan bagian keperawatan yang masih muda merasa kurang sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan” (Insan & Yuniawan, 2016)

Selain itu fenomena yang mempengaruhi kinerja perawat juga ditemukan pada RS Katolik Y dalam aspek gaya kepemimpinan yakni : “RS katolik yang dipimpin oleh biarawati maka gaya kepemimpinan yang diterapkan masih dipengaruhi oleh jabatan sebagai tokoh agama. Peran ganda yang ada dalam diri pemimpin membuat pemimpin memiliki wewenang mutlak dalam menentukan kebijakan. Misalnya ada perlakuan yang berbeda terhadap karyawan yang satu dengan karyawan lain, jarang ada bersama karyawan, kurang berkomunikasi, kurang

mendengarkan keluhan dan saran karyawan, kurang membimbing karyawan dalam bekerja. Hal tersebut membuat karyawan pada RS Katolik merasa tidak puas sehingga akan berdampak pada kinerja yang dilakukan” (Siba et al., 2016)

Atas dasar uraian latar belakang diatas, peran Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja perawat merupakan permasalahan yang penting dalam terwujudnya suatu eksistensi organisasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan studi literatur dengan judul “Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat pelaksana di Rumah Sakit”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari keseluruhan pustaka yang didapatkan. Maka, peneliti menyusun strategi dalam pencarian pustaka sehingga di dapatkan sumber data yang relevan. Peneliti merumuskan masalah dengan menggunakan pertanyaan tentang apa (what), dimana (where), siapa (who), kapan (when), mengapa (why), bagaimana (how). Atau selanjutnya dikenal dengan sebutan PICO(S) yaitu :

1. ***Population atau Problem*** yaitu populasi atau masalah yang akan dianalisis sesuai dengan tema yang telah ditentukan
2. ***Intervention atau indicators*** yaitu suatu tindakan atau indicator dari masalah sesuai dengan tema yang diangkat
3. ***Comparation*** yaitu intervensi yang digunakan sebagai pembanding

4. *Outcome* yaitu hasil atau luaran yang diperoleh pada studi terdahulu

5. *Study design* yaitu desain penelitian yang digunakan dalam artikel

Deskripsi pada PICO(S) dapat digambarkan seperti tabel berikut :

Tabel 2. 1 rumusan masalah berdasarkan PICO(S) framework

PICO(S)	Alternatif 1	Alternatif 2
<i>Population</i>	Perawat	Karyawan
<i>Intervention/indicators</i>	Budaya organisasi	Gaya kepemimpinan
<i>Comparison</i>	-	-
<i>Outcome</i>	Peningkatan kinerja perawat	Peningkatan mutu pelayanan
<i>Study design</i>	Kuantitatif	Semua studi

Berdasarkan dari tabel tersebut peneliti menghubungkan beberapa alternative sehingga didapatkan rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit”
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana pada Rumah Sakit”

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mendeskripsikan tentang dimensi budaya organisasi di rumah sakit
2. Mendeskripsikan tentang dimensi gaya kepemimpinan di rumah sakit
3. Mendeskripsikan tentang kinerja perawat di Rumah Sakit
4. Mempelajari analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit
5. Mempelajari analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di rumah sakit

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara akademik

Diharapkan hasil dari studi *literature review* ini dapat lebih memperdalam konsep prinsip-prinsip organisasi seperti budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan sebagai usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit

2. Bagi Mahasiswa

Diharapkan meningkatkan pengetahuan serta informasi tentang masalah terkait dengan sumber daya manusia pada perawat di rumah sakit

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil dari studi *literature review* ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan