

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Munculnya Era globalisasi terpantau sering berimbas banyaknya tantangan bagi persaingan usaha. Hal itu juga sangat berpengaruh bagi sebuah rumah sakit untuk bagaimana mampu bertahan ditengah mendesaknya persaingan. Tumbuhnya rumah sakit ialah pencerminan meratanya pihak penyedia jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit ialah instansi jasa pelayanan kesehatan yang cukup fundamental, rumah sakit memiliki ciri khas khusus sendiri-sendiri yang dipengaruhi oleh perubahan luar dari instansi contohnya munculnya ilmu-ilmu tentang kesehatan semakin maju, teknologi semakin berkembang, tumbuhnya tingkat ekonomi kehidupan bersosial masyarakat, maka meningkatkan pelayanan kesehatan yang lebih berkelas dan bermutu harus terus dikembangkan.

Pelayanan kompleks itu butuh dikerjakan dengan tepat dan sesuai keahlian para anggota organisasi. Perawat merupakan pelaksana praktik asuhan keperawatan yang berhubungan langsung dengan pasien yang melakukan perawatan atau penyembuhan. Rawat inap berfungsi untuk pelayanan merawat pasien, menyembuhkan pasien, antisipasi masuknya penyakit, dan menjaga kesehatan maka peran perawat sangat fundamental dalam pelayanan. Dengan ini pelayanan perawat merupakan bagian yang sangat penting dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kualitas pemberian layanan yang berada di rumah sakit sangat tergantung dari kinerja yang dihasilkan oleh perawat.

Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang berasal dari karyawan itu sendiri yang memberikan keterkaitan dengan strategik yang dituju organisasi, keutamaan puasnya pelanggan serta pendukung penggerak ekonomi (Mahmudi, 2005). Karyawan harus memiliki aspek kemampuan dan motivasi yang ada pada dirinya agar mereka mampu mencapai kinerja yang optimal

Dengan demikian beberapa faktor yang berpengaruh terhadap hasil kinerja seorang perawat antara lain kompensasi yang diberikan, kepemimpinan dalam organisasi, dan lingkungan kerja (C.H Prasetya, 2016). Chandra Hadi Prasetya (2017) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dan diperhitungkan dalam kinerja karyawan antara lain bagaimana keadaan lingkungan kerjanya, kompensasi dari perusahaan. Lalu menurut (Putra & Bayu, 2017) faktor-faktor untuk mempengaruhi hasil kinerja karyawan terletak pada tingkat kreativitas karyawan, kemampuan inovasi, dan gaya yang ditunjukkan pemimpinnya. Menurut (Chan & Mak, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan *leader member exchangedan benovelent leadership*. Namun dalam peneliti berkeinginan meneliti pengaruh yang disebabkan *benovelent leadership*, kebiasaanbudaya organisasi dan kreativitas penting dalam memepengaruhi kinerja karyawan.

*Benovelent leadership* kaitannya kinerja karyawan diungkapkan ternyata *benovelent leadership* memberikan dorongan dengan wejengan-wejengan batin dan mengarahkan karyawan untuk bekerja keras mencapai kinerja terbaiknya dengan sifat moralnya seperti keramahan individual, keterbukaan terhadap para karyawan, perhatian yang lebih terhadap para karyawan, sehingga karyawan akan

lebih hormat, termotivasi untuk membalas perlakuan pemimpin dengan meningkatkan kinerjanya (Weiping Lin et al., 2016). Jadi jika perilaku *benovelent leadership* meninggi lalu kinerja karyawan juga akan meninggi. Penelitian menurut (Chan & Mak, 2012) menjelaskan bahwa *benovelent leadership* berpengaruh terhadap kinerja bawahan.

Budaya organisasi sangat penting dalam pengarahan karyawan dalam menjalankan segala tugas-tugasnya yang harus berlandaskan nilai-nilai yang sudah disepakati menurut Hatta dan Racbhini, (2015). Budaya organisasi dengan kreativitas karyawan dijabarkan ternyata budaya organisasi hubungan positif dengan terhadap pengembangan kreativitas karyawan. Kebiasaan atau budaya kerja yang diajarkan sangat berpengaruh bagi perilaku karyawan dalam bekerja seperti merangsang munculnya kreativitas yang dimiliki karyawan (Atmaja, 2018). Maka organisasi harus sangat memperhatikan budaya kerja yang akan dijalankan oleh karyawan supaya ketrampilan karyawan dapat terpelihara dengan baik dan dapat ditingkatkan. Penelitian menurut Sandhya Iya, (2015) dan Ali Taha V dkk, (2016) ternyata budaya organisasi mempengaruhi dengan signifikan dan positif kepada kreativitas karyawan. Kreativitas dibutuhkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan sehingga mampu bersaing pada peluang-peluang yang ada, kreatifitas karyawan juga secara fundamental dapat memberikan kontribusi untuk inovasi, lebih berefektivitas, dan kelangsungan sebuah organisasi Shalley *et al.*, (2004) dalam Marasabessy, (2014).

Kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan dijelaskan bahwa kreativitas karyawan memiliki hubungan yang positif kepada kinerja karyawan. Kreativitas ialah suatu hal yang sangat diperhitungkan berguna untuk peningkatan kinerja karyawan, kreativitas muncul berdasarkan pemikiran imajinatif, motivasi, dan kemampuan diri karyawan. Maka kreativitas karyawan harus terpelihara, dikembangkan serta diberikan kebebasan untuk mengimplementasikan oleh para pengambil keputusan karena kreativitas karyawan akan bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik (Putra & Bayu, 2017). Atmadja, (2018) menjabarkan ternyata kreativitas mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif.

Dengan demikian adanya *riset gap* ditemukan oleh peneliti berdasarkan penelitian terdahulu ialah ternyata hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan masih terjadi simpang siur. Seperti contoh penelitian Hardika, (2017) mengungkapkan ternyata budaya organisasi mempengaruhi kinerja para perawat dengan positif dan signifikan. Tetapi berbeda menurut Rahmawaty, (2016) menyatakan dalam penelitiannya yaitu budaya organisasi tidak mempengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan.

Sehingga dengan ini mengakibatkan peneliti berkeinginan mencoba mendiagnosa faktor pengaruh apa saja yang membuat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan biar berubah hubungan positif dengan menggunakan kreativitas karyawan untuk variabel intervening guna membantu menguatkan hubungan tersebut.

**Tebel 1.1**  
**Hasil Kinerja Perawat RSI NU Demak 2018**

No.	Kreteria Kinerja Perawat	Prosentase
1.	Kemampuan beradaptasi	46,67%
2.	Kerjasama tim	63,81 %
3.	Memecahkan masalah	37,14 %
6.	Tingkit kedisplinan	38,10 %
7.	Tingkat ketelitian	45,71 %
8.	Kemampuan mendiagnosa	65,71 %

*Sumber : Personalia RSI NU Demak. 2018*

Dengan informasi diasternyata kinerja perawat tahun 2018 memperlihatkan fenomena bahwa kinerja perawat RSI NU Demak belum dikerjakan oleh perawat dengan baik dan maksimal, terutama pada kreteria untuk memecahkan masalah, kedisplinan, kemampuan beradaptasi, dan ketelitian yang mendapamasih banyak. Hal itu menunjukkan bahwa masih rendahnya kualitas jasa pelayanan yang diberikan oleh seluruh bagian yang terlibat dalam proses pelayanan kepada pasien, sehingga kinerja perawat perlu menjadi perhatian yang serius dan harus segera diperbaiki oleh pihak manajemen RSI Nahdhatul Ulama Demak sebagai instansi penyedia pelayanan kesehatan masyarakat yang perlu penanganan secara serius dan tidak main-main karena menyangkut nyawa seseorang.

Fenomena gap pada rumah sakit antara lain masih rendahnya kedisplinan, ketelitian dan rendahnya kemampuan memecahkan masalah sangat perlu adanya keberadaan pemimpin untuk mengarahkan dan mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi serta perlu adanya penerapan budaya organisasi yang akan

membawa dampak pada diri karyawan agar memiliki pengaruh yang positif untuk membangun kreativitas karyawan sehingga akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan permasalahan yang ada peneliti berkeinginan untuk selanjutnya meneliti mendalam dengan menambahkan satu variabel yaitu kreativitas karyawan dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan berbasis *Benovelent Laedership* dan Budaya Organisasi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bersumber dari fenomena rumah sakit yang dikemukakan yang terdahulu dengan itu permasalahan peneliti dirumuskan dengan berikut: “Dengan apa meningkatkan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan yang berbasis pada *benovelent leadership*, dan budaya organisasi” ?

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian penjabaran diatas dan berbagai macam-macam penelitian sebelumnya tentang sangkut pautnya dengan peningkatan kinerja karyawan khususnya perawat, maka muncul sebagai pernyataan peneliti antara lain :

1. Bagaimana pengaruhnya *Benovelent Leadership* dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak ?
2. Bagaimana pengaruhnya Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak?
3. Bagaimana pengaruhnya *Benovelent Leadership* terhadap Kreativitas Karyawan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak ?

4. Bagaimana pengaruhnya Budaya Organisasi dengan Kreativitas perawat di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak ?
5. Bagaimana pengaruhnya Kreativitas perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian Peneliti**

Berbasis penjabaran rumusan masalah yang diuraikan di atas, sehingga tujuan peneliti ini:

1. Berguna mengidentifikasi pengaruh *Benovelent Leadership* dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.
2. Berguna menganalisis pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.
3. Berguna menganalisis pengaruh *Benovelent Leadership* terhadap Kreativitas Karyawan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.
4. Berguna menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.
5. Berguna menganalisis pengaruh kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan di rumah sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diajukan untuk bahan pemikiran pembandingan studi ilmiah penelitian kedepan terpenting untuk meninggikan hasil kinerja karyawan dan penyedia khusus berguna meningkatkan teori serta pengetahuan dalam dunia perguruan tinggi.

## 2. Manfaat Praktis

Peneliti mengajukan penelitian ini sebagai pengembalian perbaikan suatu kebijakan yang akan dilakukan oleh Rumah Sakit Islam Nahdhatul Ulama Demak, khususnya guna memperbaiki peningkatan hasil kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pihak Lain

Mampu dibutuhkan untuk sarana pembanding jika para pihak yg akan datang menjalankan penelitian sangkut pautnya terhadap judul di atas serta dukungan bahan pengetahuan tambahan bagi peneliti baru.