

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi ini Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Dalam dunia yang semakin maju, serta persaingan yang semakin ketat baik dalam lingkungan nasional maupun internasional manajemen mendapat tempat dan peran yang penting dalam usaha memelihara dan pengembangan perusahaan. Tingkat persaingan yang ketat sebagai konsekuensi logis dari perubahan dunia. Perusahaan di haruskan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Susanto (1997; 3) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin 2005).

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu pihak (dalam hal ini manusia) ke pihak lain. Komunikasi merupakan urat nadi aktivitas setiap kelompok manusia karena melalui komunikasi tercipta saling pengertian antara pihak tertentu dengan pihak lain, sekaligus juga meningkatkan keharmonisan dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan atau tugas yang berbeda-beda. Mengingat bahwa dalam organisasi terdapat individu-individu berbeda karakter yang harus menggabungkan diri dalam tim-tim kerja, komunikasi yang seharusnya dikembangkan dengan baik. Melalui komunikasi yang baik setiap pegawai dapat mengetahui tanggungjawab dan wewenang masing-masing. Dengan komunikasi yang baik maka maksud dari seorang individu kepada individu lainnya akan

tersampaikan dengan baik pula, lain halnya jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka dikhawatirkan akan terjadi missed communication dan missed understanding. Lebih lanjut jika hal ini dibiarkan terus berlangsung maka kinerja individu dalam lingkup kecil dan perusahaan dalam lingkup besar akan terganggu. Kedisiplinan merupakan salah satu penentu kemajuan atau kemunduran suatu instansi atau perusahaan. Suatu perusahaan yang didalamnya terdapat karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dapat dipastikan akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk berkualitas tinggi. Hal ini dikarenakan semua orang yang terlibat dalam proses kerja akan menjalankan tugasnya dengan baik. (As'ad, 2008). Selanjutnya Susanty dan Baskoro (2012), menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian lain mengatakan bahwa menurut Soepeno (2015) Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan (perawat) merupakan dambaan setiap perusahaan (rumah sakit). Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas menentukan keefektifan suatu perusahaan. Karyawan yang terampil dan menguasai bidangnya, memiliki semangat kerja tinggi merupakan modal yang tak ternilai harganya, maka perusahaan harus berupaya mempertahankan karyawannya. Fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan yang telah baik dan berkualitas mulai dirusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah kurangnya kinerja atau kesetiaan terhadap perusahaan yang berujung pada

keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Perusahaan yang kehilangan para karyawannya akan mengeluarkan banyak biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya.

Rumah sakit merupakan perusahaan dibidang jasa pelayanan kesehatan. Rumah sakit yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang berkualitas dan kompeten dibidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya rumah sakit sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara dan ditingkatkan. Disisi lain salah satu kebijakan rumah sakit yang sangat penting adalah pemberian kesejahteraan karyawan dan suasana kerja yang menyenangkan, dengan peningkatan kesejahteraan kinerja diharapkan karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan. Perawat di suatu instansi rumah sakit merupakan karyawan dengan jumlah paling besar yang berhubungan langsung dalam menangani pasien dan ujung tombak dari proses pelayanan perawatan, sehingga diperlukan perawat dengan kualitas yang akan menunjang proses pencapaian tujuan rumah sakit secara optimal.

Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal (RSIM Kendal) merupakan rumah sakit swasta, dikelola oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kendal provinsi Jawa Tengah, terletak dijalur pantura yang memberikan pelayanan kesehatan melalui pelayanan keperawatan dengan visi menjadikan RSIM Kendal sebagai pusat rujukan pelayanan kesehatan yang terkemuka. Peningkatan mutu pelayanan asuhan keperawatan yang baik diharapkan pasien atau keluarga di RSIM Kendal mendapatkan kepuasan dalam pelayanan dibidang kesehatan.

Perawat sebagai salah satu aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga paramedis untuk merawat pasien. Oleh karena tugas-tugas yang sangat penting tersebut maka perawat seyogyanya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Sebagai contoh tentang kedisiplinan kerja dikaitkan dengan risiko yang mungkin terjadi. Bagi perawat yang tidak disiplin keterlambatan menangani pasien (bahkan dalam hitungan detikpun) akan sangat membahayakan keselamatan nyawa pasien. Aset Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal meliputi manusia, modal, produksi, lingkungan organisasi. Aset yang ada sudah maksimal hanya dari segi manusia yang kurang maksimal, maka dibutuhkan Kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja yang didukung dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi antara atasan dan bawahan dari karyawan itu sendiri .

Tabel 1.1 Hasil Evaluasi Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal Tahun 2016 Bulan Januari - Oktober

| <b>Kriteria Kedisiplinan</b>          | <b>Jumlah Presentase</b> |
|---------------------------------------|--------------------------|
| Tidak Mengikuti Apel                  | 29,8%                    |
| Datang Terlambat                      | 43,6%                    |
| Pulang Sebelum Waktunya               | 45,2%                    |
| Pergi Tanpa Keterangan Saat Jam Kerja | 30,55%                   |
| Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan    | 27,45%                   |

Sumber : RS Islam Muhammadiyah Kendal Tahun 2016

Hasil tabel 1 di atas menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang belum optimal, bahkan untuk indikator datang terlambat dan pulang sebelum waktunya mencapai 40% lebih. Tingginya ketidakdisiplinan SDM khususnya perawat merupakan salah satu indikator masih rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh seluruh komponen sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pelayanan.

Kedisiplinan kerja tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya yaitu kepemimpinan. Keberadaan pemimpin dalam organisasi atau perusahaan adalah sangat penting karena pemimpin memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan akan berpengaruh dalam mengarahkan setiap perawat yang berada dalam unit- unit pelayanan yang berbeda. Fungsi kepemimpinan dalam hal ini berperan mengarahkan, membimbing, dan menanamkan makna pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga perawat bekerja secara profesional. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan perawat dapat disebabkan kurangnya pengarahan dan koordinasi yang diberikan pemimpin. Pengarahan yang dimaksud misalnya menyangkut uraian tugas, peran, dan fungsi setiap kategori perawat baik berdasarkan jenjang atau jenis pendidikan keperawatan maupun dari kualifikasi tenaga perawat. Faktor lain adalah komunikasi yang kurang antara atasan dan bawahan untuk memberikan peringatan kepada karyawan perawat yang tidak disiplin.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis menilai masih ada permasalahan yang kini masih harus di pecahkan, oleh karena itu penulis mengajukan judul :  
**“Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang menjelaskan bahwa adanya kinerja yang belum optimal maka rumah sakit dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja SDMnya. Hal tersebut dapat tercapai melalui strategi SDM yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja ?
6. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan ?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
8. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui disiplin kerja ?
9. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui disiplin kerja ?
10. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui disiplin kerja ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui jawaban yang dikehendaki dalam rumusan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Perawat

Sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja kerja perawat, informasi ilmiah serta tambahan pengetahuan tentang program kesejahteraan dan loyalitas kerja perawat di RSIM Kendal

2. Manajemen RS Islam Muhammadiyah Kendal

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam menciptakan ketenangan kerja, meningkatkan semangat



kerja, mempertahankan perawat yang memiliki keterampilan dibidangnya serta meningkatkan kinerja atau loyalitas kerja yang tinggi agar tujuan rumah sakit dapat tercapai.

### 3. Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat selama kuliah, dibidang manajemen sumberdaya manusia dalam bentuk penelitian ilmiah dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada strata-1 jurusan ilmu Ekonomi Manajemen.