

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

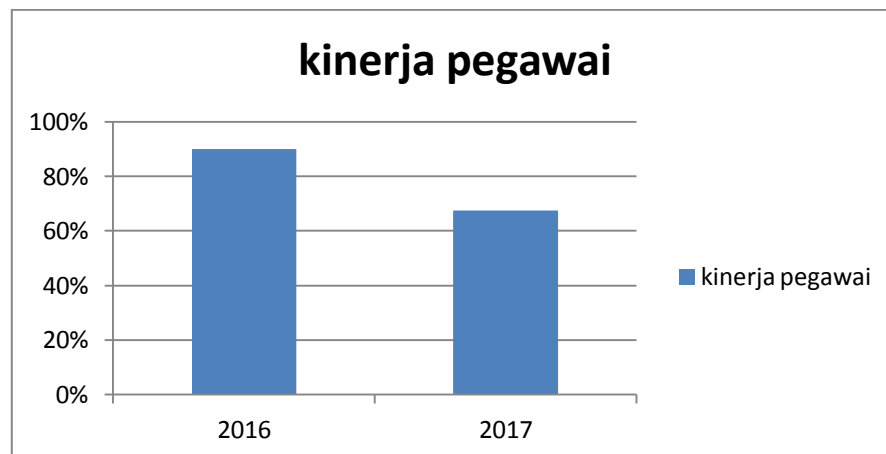
Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Hakikatnya Manajemen sumber daya manusia dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut A. A. Mangkunegara (2013: 2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, selain itu manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pemberdayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan hal tersebut, pada sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya, salah satunya bidang kesehatan yaitu rumah sakit.

Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Rumah sakit merupakan suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang kesehatan dan pelaksanaannya sangat terikat oleh aturan main yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Rumah sakit juga merupakan suatu perusahaan yang memiliki banyak bagian dan atau unit kegiatan yang berbeda namun tetap saling terikat. Mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja pegawainya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting didalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.

Tingkat kompetensi dari sumber daya manusia itu sendiri dapat ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dijadikan tolak ukur seberapa berhasil suatu organisasi karena kinerja pegawai merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Mengingat betapa pentingnya arti kinerja pegawai dari suatu organisasi terhadap keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut tidak luput dari beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa faktor-faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi, remunerasi, dan komitmen organisasi.

Sumber daya manusia di Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo sebagai perusahaan pelayanan jasa, rumah sakit menghasilkan produk yang bersifat tidak berwujud atau *intangible*, maka sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting baik dalam produksi maupun penyampaian jasa dalam pelayanan berkualitas di rumah sakit. Kinerja pegawai di RSUD. Muhammadiyah Ponorogo selalu terkait dengan kompetensi yang mengkombinasikan antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap/perilaku (*attitude*) seorang pegawai rumah sakit.

Melalui wawancara manajer RSUD. Muhammadiyah Ponorogo (Selasa, 20 Maret 2018) menyatakan bahwa secara prosentase penurunan kinerja pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo sebesar 22,5% dari tahun 2016 sebesar 90% menjadi 67,5%. Penurunan kinerja pegawai dapat mengakibatkan kurangnya kepercayaan para pasien untuk datang dan dirawat di RSUD. Muhammadiyah Ponorogo, sehingga kinerja pegawai sangat penting bagi RSUD. Muhammadiyah Ponorogo karena menurut Mangkuwprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2007: 153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan, sehingga kinerja pegawai menjadi variabel dependen (y) atau terikat karena adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.



Gambar 1.1 Penurunan Kinerja Pegawai RSUD. Muhammadiyah 2016-2017

Melalui wawancara selanjutnya variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi karena budaya organisasi berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai yang meningkat menjadi 14% di tahun 2017 lebih besar 8% dibandingkan pada tahun 2016 sebesar 6%. Penurunan kinerja pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo diakibatkan dari lemahnya budaya organisasi yang dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan menjadikan perbedaan tujuan pegawai dengan tujuan rumah sakit. Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai karena budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan, sehingga dari pengaruh budaya

organisasi terhadap kinerja pegawai menjadikan budaya organisasi variabel independen (x1) atau variabel bebas dalam penelitian.

Melalui wawancara dengan manajer RSUD. Muhammadiyah Ponorogo remunerasi menjadi pengaruh penurunan kinerja pegawai sebesar 13% ditahun 2017 lebih besar 7% dibandingkan tahun 2016 sebesar 6%. Menurunnya kinerja pegawai rumah sakit diakibatkan dari remunerasi (imbalan) yang belum dapat menciptakan persaingan yang positif antara pegawai. Remunerasi dianggap sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai karena menurut Muchammad Surya (2004: 8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja yang dibatasi oleh herarki kewenangan formal dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja para pegawai, sehingga dari pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai menjadikan remunerasi sebagai variabel independen (x2) atau variabel bebas.

Melalui wawancara dengan manajer RSUD. Muhammadiyah Ponorogo komitmen organisasi menjadi pengaruh penurunan kinerja RSUD. Muhammadiyah Ponorogo sebesar 11,5% di tahun 2017 lebih besar 5% dibandingkan tahun 2016 6,5%. Penurunan kinerja pegawai diakibatkan dari kurangnya keyakinan para pegawai tentang terjaganya kelangsungan dan tujuan komitmen organisasi. Sutrisno (2010: 296) menjelaskan bahwa komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Komitmen

organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut, sehingga pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menjadikan komitmen organisasi sebagai variable independen (x3) atau variabel bebas. Selibhnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain-lain sebesar 2,5%.

Menariknya dari penelitian ini adalah tempat atau lokasi penelitian berada di Ponorogo sehingga memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang lain karena saya sebagai peneliti meneliti hal yang baru terjadi di lokasi penelitian tentang komitmen organisasi dan pergantian budaya organisasi serta menggunakan istilah baru yaitu remunerasi yang belum banyak penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain terkait remunerasi (imbalan) terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan” di Optik Pranoto Surakarta oleh Yunita Sari Mustikaningsih dan Rini Handayani menyatakan bahwa remunerasi merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja namun budaya organisasi tidak berpengaruh sedangkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai” di Dinas Kelautan Kabupaten Tangerang oleh Muhammad Ramdhan dan Syarifuddin menyatakan

bahwa hasil penelitian menunjukkan pengaruh remunerasi terhadap kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, dari perbedaan hasil penelitian ini maka perlu adanya penelitian terkait dengan pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai.

Latar belakang masalah diatas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai "***Pengaruh Budaya Organisasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai RSU. Muhammadiyah Ponorogo***".



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo ?
2. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo ?
4. Apakah budaya organisasi, remunerasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh budaya organisasi, remunerasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih meluas.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo.
2. Mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi, remunerasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perwujudan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

2. Bagi Peneliti

- a. Sebagai pembelajaran dalam penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- b. Sebagai sarana untuk menguji kompetensi diri selama mendapatkan teori di bangku kuliah serta sebagai persyaratan untuk mendapat gelar sarjana.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau menambah pemberdaharaan perpustakaan dan bisa menjadi bahan referensi atau daftar pustaka di kampus.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti dimasa datang disarankan untuk memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, serta mencoba menambahkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- b. Selain itu peneliti dimasa yang datang harus mencoba menggunakan wilayah observasi yang berbeda, serta mencoba menggunakan alat analisa data yang lain. Saran ini sangat penting dicoba untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian dimasa mendatang.

