

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu jenis organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan medis. Pelayanan medis di rumah sakit merupakan salah satu hal yang sangat penting, khususnya pelayanan keperawatan secara profesional. *Staff* perawat memegang peran penting dalam berinteraksi dengan pasien di sebuah rumah sakit. Aspek penting dalam suatu organisasi yang dapat menentukan efektivitas kegiatan dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan, dan keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada peran yang dijalankan oleh sumber daya manusia (SDM) didalam. Memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor lain tidak berperan penting, karena banyak berbagai faktor yang dibutuhkan dalam perusahaan untuk mendukung dan mengembangkan organisasi Sihombing et al., (2018).

Menurut penelitian Shyu, (2016), berpendapat bahwa untuk mencapai keberhasilan organisasi adalah ketahanan lingkungan, yang dipadukan dengan pengambilan keputusan rasional yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu, dapat dilihat bahwa Kinerja karyawan selalu menjadi hal yang sangat diperhatikan dan diprioritaskan, karena akan selalu menjadi alat pengukuran oleh semua perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pekerjaan actual yang dilakukan oleh setiap individu. Yang merupakan hasil pencapaian dalam pekerjaan sesuai dengan standart atau tanggung jawab tertentu, yang memastikan bahwa hasil tersebut berkontribusi terhadap tujuan organisasi Sihombing et al., (2018). Menurut Koopmans et al., (2011) kinerja adalah perilaku atau Tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja digunakan untuk merujuk pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, atau psikologis yang dimana terdapat fungsi inti teknis.

Oleh karena itu perlu dan penting untuk memperhatikan kinerja karyawan untuk mencapai seluruh tujuan perusahaan. Faktor ini sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Banyak hal yang dapat diukur dari kinerja karyawan, namun permasalahan yang sering muncul adalah bagaimana cara suatu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan mereka. Menurut Tarigan et al., (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan antara lain seperti tunjangan moneter dan non-moneter, dukungan organisasi, progam pelatihan, kehidupan kerja yang berkualitas (*quality work life*), niat dalam mengerjakan sesuatu, dan lainnya. Namun ada berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi, antara lain : meningkatkan budaya perusahaan termasuk memberikan pelatihan karyawan, memberi penghargaan atas kinerja dan kemajuannya, serta memberikan motivasi, dan meningkatkan Budaya organisasi. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi sendiri adalah pola, keyakinan, nilai, Tindakan, dan asumsi

dasar Bersama yang digunakan suatu kelompok untuk mengembangkan dan mempelajari cara mengendalikan perilaku anggotanya dan memecahkan masalah dalam organisasi Solomon & Brown, (2020). Budaya organisasi memiliki peran penting, termasuk mempengaruhi sikap karyawan, mempengaruhi pengambilan keputusan, dan tingkat otoritas dalam suatu organisasi Bassem & Adel, (2018). Oleh karena itu, peran pentingnya Budaya organisasi dalam suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Untuk mencapai Budaya organisasi yang baik ada beberapa cara yang dapat dilakukan seperti memberi kepercayaan kepada karyawan, selalu memberikan *feedback* kepada karyawan, memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan lain sebagainya.

Organizational Citizenship Behavior memiliki definisi sebagai perilaku individu yang tidak secara langsung diidentifikasi oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif yang juga dianggap sebagai pilihan setiap individu karena dikerjakan secara sukarela Marlina et al., (2020). Menurut Organ, (2006) *Organizational Citizenship Behavior* memiliki definisi sebagai perilaku individu yang tidak secara langsung diidentifikasi oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif yang juga dianggap sebagai pilihan setiap individu karena dikerjakan secara sukarela.

Dengan demikian, perilaku sukarela tersebut dapat memberikan hasil yang positif bagi Perusahaan, baik untuk tujuan Perusahaan maupun kegiatan sosial dalam Perusahaan yang berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Yumna & Hamidah, (2017) yang melakukan penelitian

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja karyawan pada Perawat RS. Baktis Batu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan pada RS. Unipdu Medika Jombang, Rumah sakit ini merupakan rumah sakit swasta yang didirikan pada tahun 2006. Pada penelitian ini akan mengambil sampel para perawat rumah sakit yang berjumlah 34 orang. Menurut survey awal yang dilakukan melalui wawancara dengan *Human Resource Management*, informasi yang didapat adalah adanya budaya bekerja yang diterapkan dalam rumah sakit yang membantu dalam aktivitas sehari-hari, lalu kinerja perawat yang terbilang masih baik dan untuk peran *Organizational Citizenship Behavior* sendiri masih kurang dari dalam diri karyawan. Sedangkan menurut beberapa perawat RS. Unipdu Medika Jombang bahwa dengan adanya Budaya organisasi yang ada sudah dapat meningkatkan kinerja tanpa melihat peran *Organizational Citizenship Behavior* pada diri perawat itu sendiri. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dan apakah peran *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh dalam hubungan tersebut. Alasan memilih objek penelitian pada RS. Unipdu Medika Jombang karena letak rumah sakit yang menjadi rujukan bagi daerah sekitar dan khususnya sebagai rujukan santri pondok Unipdu.

Penelitian ini menyelesaikan *research gap* yang terjadi, yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu antara Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan, dengan menggabungkan variabel mediasi *Organizational Citizenship*

Behavior yang akan menjadi kebaruan lain dari penelitian ini.

Berdasarkan masalah diatas, menunjukkan masih terdapat inkonsistensi dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengisi *research gap* tersebut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (studi pada perawat RS. Unipdu Medika Jombang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
4. Apakah Budaya organisasi mempengaruhi Kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi bagi studi manajemen khususnya bagi lingkup Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tambahan ilmu pengetahuan di masa mendatang. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau referensi untuk penelitian berikutnya dengan tema yang berkaitan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pemangku kepentingan di perguruan tinggi dalam menganalisis dan mengevaluasi terkait Kinerja karyawan yang berhubungan dengan berbagai pengetahuan dan kecocokan individu dan organisasi.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini membatasi masalah pada faktor eksternal yang mempengaruhi Kinerja karyawan yakni Budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediasi. Sedangkan unit penelitian berfokus pada kinerja perawat RS. Unipdu Medika Jombang.