

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

RSUD Muntilan merupakan salah satu unit pelaksana teknis milik Pemda Kabupaten Magelang, yang tugas utamanya adalah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. RSUD Muntilan mempunyai visi: "Menjadi Rumah Sakit Rujukan Terpercaya di Kabupaten Magelang dan Sekitarnya", sedangkan misinya adalah: (1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau; (2) Menyelenggarakan pengelolaan sumber daya rumah sakit secara profesional; (3) Menyelenggarakan peningkatan ilmu dan keterampilan tenaga rumah sakit, dan (4) Memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan pelanggan. RSUD Muntilan dalam menjalankan operasinya berdasarkan pada motto: "Sehatmu, Samangat Kerjaku", yang dilandasi oleh falsafah: Dengan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia yang dilandasi empati dan *tepo selira* akan mampu memberikan pelayanan yang aman dan bermutu.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 30 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja dalam Bab X pasal 24 dan 25, Kedudukan dan tugas pokok RSUD Muntilan adalah: (1) Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan merupakan unsur pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat; (2) Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan dipimpin oleh Direktur dan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah; (3) Rumah Sakit Umum Daerah

Muntilan adalah rumah sakit umum kelas C; (4) Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Salah satu faktor organisasi yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan agar mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam menajalakan visi dan misinya adalah faktor sumber daya manusia. Dalam kaitannya dengan RSUD Muntilan, maka rumah sakit tersebut perlu didukung oleh sumber daya manusia yang baik; khususnya sumber daya para perawat. Hal ini disebabkan perawat merupakan ujung tombak rumah sakit dalam memberikan layanan kesehatan. Salah satu variabel yang berkaitan dengan sumber daya manusia perawat yang penting dan strategis adalah kinerja perawat. Kinerja adalah semua tindakan atau perilaku yang dikendalikan oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Kinerja perawat harus senantiasa dan selalu ditingkatkan agar proses pelayanan, perawatan dan penyembuhan pasien dapat berjalan efisien dan efektif.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat perlu diperhatikan beberapa variabel yang secara langsung dapat mempengaruhinya. Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan secara umum adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaannya serta pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Fu dan Deshpande (2014), Springer (2011), dan Wu et al. (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Selain kepuasan kerja, variabel yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim kerja. Iklim kerja adalah ketulusan dan kesediaan karyawan untuk berperilaku demi kesejahteraan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Dinc dan Plakalavic (2016), Fu dan Deshpande (2014) menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya, semakin tinggi iklim kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Penelitian Jayasinghe dan Mendis (2017), Kumari et al. (2016), dan Ahmed dan Ramzan (2013) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di RSUD Muntilan, tampak sebagian perawat belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi perawat, seperti: terdapat indikasi kinerja perawat kurang maksimal. Dilihat dari kedisiplinan, perawat tidak menggunakan waktu kerja secara optimal. Hal itu terjadi karena terkadang ada perawat yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Berdasarkan jadwal kerja yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit terdapat tiga shift kerja yaitu shift pagi, shift siang, dan shift malam. Shift pagi perawat wajib bekerja pada pukul 07.00-14.00, sedangkan untuk shift siang perawat bekerja pada pukul 14.00-21.00. Shift malam jam kerja lebih

banyak jika dibandingkan dengan shift pagi dan shift siang karena perawat harus bekerja pada pukul 21.00-07.00. Berdasarkan data presensi kehadiran perawat dari total jam kerja dalam satu shift perawat hanya bekerja secara optimal selama 5 hingga 6 jam, yang artinya setiap perawat hanya menggunakan waktu optimal mereka untuk bekerja sebesar 85,71% dari total jadwal mereka dalam satu shift. Sikap dan perilaku perawat dalam bekerja dinilai kurang maksimal, salah satunya adalah masih terdapat perawat yang lupa untuk menginformasikan riwayat penyakit serta penanganan terhadap pasien setelah pergantian shift.

Berdasarkan paparan di atas, yaitu kurangnya kepuasan kerja perawat, terdapat indikasi perawat mengalami stres kerja, terdapatnya ketidakpuasan kerja dan kinerja perawat belum mencapai nilai maksimal yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian mengenai hal-hal tersebut untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi, dan untuk menyelesaikan masalah tersebut maka peneliti menganggap perlu untuk melakukan pengkajian yang lebih mendalam untuk melakukan penelitian empiris mengenai pengaruh iklim kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Muntilan.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap stres kerja?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?
6. Seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7. Seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja perawat.
2. Untuk menguji pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji pengaruh iklim kerja terhadap stres kerja
4. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.
5. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat.
6. Untuk menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis yang berupa informasi masukan kepada pihak manajemen RSUD Muntilan, Magelang, yang berkaitan dengan kepuasan kerja, iklim kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan kontrak. Informasi tersebut diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan strategi pengembangan sumber daya manusia RSUD Muntilan; khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja perawat.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi peneliti-peneliti berikutnya, yang berminat untuk melakukan kajian empiris mengenai faktor-faktor penentu kinerja perawat rumah sakit.

E. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan penggabungan dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Iklim kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan; sehingga diperoleh model penelitian yang baru, yang belum pernah diteliti oleh peneliti lain.

Penelitian oleh Fu dan Deshpande (2014), Springer (2011), dan Wu et al. (2017) mempelajari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian Hassain et al (2017) dan

Briggs et al (2012). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja mengacu pada penelitian Mendis (2017), Kumari et al. (2016), dan Ahmed dan Ramzan (2013).

F. Batasan Penelitian

Beberapa batasan yang digunakan atau terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel-variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah Iklim kerja dengan variabel mediasinya adalah kepuasan kerja dan stres kerja. Hal ini disesuaikan dengan ketersediaan jurnal penelitian terdahulu yang ada.
2. Mengingat jumlah perawat di RSUD Muntilan tidak banyak, maka seluruh perawat akan dijadikan sampel penelitian ini.