

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan adalah keadaan baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sumber daya di bidang kesehatan adalah segala bentuk dana, tenaga, perbekalan kesehatan, kesediaan farmasi dan alat kesehatan serta fasilitas pelayanan kesehatan dan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat (Depkes RI, 2009). Peran Rumah Sakit merupakan hal yang urgen, maka dari itu mengenal Rumah Sakit tidak saja dilihat dari banyaknya pasien, namun lebih kepada manfaat dan peran serta fungsinya. Menurut Undang-Undang RI Nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Berdasarkan UU RI nomor 44 tahun 2009, rumah sakit mempunyai fungsi yaitu penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan, penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi dan pengembangan serta penapisan

teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan layanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting yang sangat menunjang keberhasilan suatu organisasi, termasuk untuk organisasi yang bergerak di bidang kesehatan. Tidak dapat di pungkiri, bahwa peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan dalam organisasi dapat memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi itu sendiri, terlebih jika organisasi tersebut mampu memberdayakan orang-orang di dalamnya secara efektif dan efisien, maka tidak diragukan lagi organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. SDM menurut Tulus (1993:2) adalah salah satu unsur masukan yang bersama dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin, dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia saat ini banyak dianggap memiliki kepentingan strategis yang tinggi karena dianggap berperan penting dalam menciptakan keuntungan bagi perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Jackson, *et al.*, (2010:5) nilai pendekatan perusahaan untuk mengelola SDM-nya pada akhirnya akan muncul pada keuntungan perusahaan. Dalam menghadapi perkembangan dunia bisnis, perusahaan-perusahaan cenderung mengarah pada strategi keunggulan bersaing yang berkelanjutan, pemilihan SDM yang unggul dan memiliki tingkat keterikatan yang tinggi pada pekerjaan, pengembangan dan perusahaan menjadi hal strategis. Untuk itu diperlukan kultur organisasi yang dapat menumbuhkan keterikatan karyawan dan komitmen karyawan pada perusahaan.

Budaya yang ada di suatu organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada di dalam organisasi. Artinya, apabila budaya organisasi tidak menyokong tumbuhnya kreativitas orang-orang di dalam organisasi tersebut, maka niscaya kreativitas orang-orang itu akan beku dan kemungkinan besar susah dikembangkan apabila tidak berada lagi di dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Timothy (2007:256), budaya atau kultur organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Hasil penelitian Rukmana (2014) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di BPJS ketenagakerjaan. Semakin kuat penerapan budaya organisasi di BPJS ketenagakerjaan akan meningkatkan *employee engagement*. persepsi karyawan yang positif terhadap budaya organisasi dapat mengarahkan perilakunya pada tingkat komitmen karyawan untuk mengikat dirinya terhadap organisasi secara fisik, kognitif dan emosional atau disebut dengan *employee engagement*.

Faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* adalah kepemimpinan kredibel. Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2007:49). Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpiann kredibel dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya karena pemimpin dapat dipercaya, yang ditandai dengan aspek kejujuran (*honesty*),

visioner, *inspiration* dan *competence* (Kouzer dan Posner dalam Rohayati, 2014). Menurut Yukl (2015:03) sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seorang untuk menekankan pengaruh yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam organisasi dan mencakup siapa yang dapat menanamkan pengaruh, tujuan pengaruh itu, sikap dalam menanamkan pengaruh dan hasil dari pengaruh itu sendiri. Hasil penelitian Rohayati (2014) menemukan bahwa kepemimpinan kredibel yang dibentuk oleh dimensi integritas, otoritas dan kekuasaan, kapabilitas, dan visioner berpengaruh terhadap *employee engagement*. Semua aspek kepemimpinan kredibel dalam mempengaruhi *employee engagement*, yaitu aspek integritas, otoritas dan kekuasaan, kapabilitas, serta aspek visioner mempunyai kontribusi. Penelitian yang dilakukan Manurung dan Pantius (2013) atas pengaruh kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan tetap non manajerial pada rumah sakit XYZ menyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel keterikatan karyawan non-manajerial pada rumah sakit XYZ.

Menurut Marciano dalam Akbar (2013), seorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan dan *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan

produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

RSI Siti Aisyah merupakan salah satu rumah sakit swasta di kota Madiun, yang awalnya berupa balai pengobatan Muhammadiyah yang didirikan pada 1961. Balai pengobatan Muhammadiyah berkembang dengan ditambahkan BKIA pada bulan Agustus 1961. Pada tanggal 31 Agustus 1962 Balai Pengobatan berubah menjadi Rumah Bersalin Siti Aisyah Madiun, kemudian berdasarkan SK PDM/MKKM kota Madiun NO.06/KEP/III.5/A/2004 menetapkan berdirinya Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun yang beralamatkan di jalan Mayjend Sungkono No. 38 Madiun. Total karyawan RSI Siti Aisyah Madiun berjumlah 370 orang. Sekarang ini RSI Siti Aisyah Madiun sudah berkembang pesat dengan menambah pelayanan yang diberikan untuk masyarakat kota maupun kabupaten Madiun seperti halnya organisasi lainnya, tingkat *employee engagement* yang tinggi sangat diperlukan oleh RSI Siti Aisyah Madiun, terlebih RSI Siti Aisyah Madiun saat ini tumbuh berkembang dan juga memiliki pesaing yang cukup kompetitif di kota Madiun. Dengan memiliki karyawan yang mempunyai keterikatan tinggi dengan pekerjaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan RSI Siti Aisyah Madiun yang diberikan untuk masyarakat. Hal ini sejalan dengan visi dan misi RSI Siti Aisyah kota Madiun. Misi yang dijalankan RSI Siti Aisyah kota Madiun adalah mengutamakan pelayanan terbaik untuk pasien. Oleh karena itu penting bagi RSI Siti Aisyah Madiun untuk

mengkaji budaya organisasi di RSI Siti Aisyah Madiun, apakah dapat semakin meningkatkan keterikatan karyawan RSI Siti Aisyah Madiun baik pada pekerjaan maupun pada organisasi bekerja tempatnya budaya, karena keterikatan karyawan tersebut mendukung capaian-capaian karyawan maupun organisasi tempat bekerja. Semua kemajuan dan kesuksesan RSI Siti Aisyah Madiun tidak terlepas dari peran serta karyawan sebagai sumber daya manusia yang handal sebagai faktor utama untuk tetap memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Demikian juga dalam hal kepemimpinan yang diharapkan RSI Siti Aisyah Madiun seperti dalam aktivitas pemberian bimbingan, memotivasi, memberi inspirasi atas prestasi- prestasi bawahan serta memberikan kesempatan bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan diharapkan dapat menciptakan tingginya keterikatan karyawan RSI Siti Aisyah Madiun pada pekerjaan maupun pada organisasi.

Dari penelitian yang akan dilakukan, diharapkan dapat memberikan kajian secara empiris yang dapat bermanfaat bagi pengelolaan karyawan RSI Siti Aisyah Madiun dalam upaya meningkatkan *employee engagement*. Berdasarkan kajian efektifitas budaya organisasi dan kepemimpinan kredibel RSI di Siti Aisyah Madiun. Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka judul penelitian sebagai berikut **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kredibel Terhadap *Employee Engagement* RSI Siti Aisyah Madiun"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* RSI Siti Aisyah Madiun?
2. Apakah kepemimpinan kredibel berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* RSI Siti Aisyah Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap *employee engagement* RSI Siti Aisyah Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif kepemimpinan kredibel terhadap *employee engagement* RSI Siti Aisyah Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai bahan referensi bagi penelitian dengan tema serupa.
2. Bagi Pimpinan perusahaan :
 - a. Memberikan gambaran bagi manajemen terhadap persepsi karyawan tentang budaya organisasi dan kepemimpinan serta dampaknya bagi *employee engagement*.
 - b. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan

pengembangan budaya organisasi dan kepemimpinan yang semakin efektif dan *employee engagement*.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, persedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran bagi perusahaan dan bagi penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

Lampiran