

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Munculnya produk dan jasa keuangan dengan orientasi halal di tengah-tengah kebutuhan perekonomian masyarakat tengah menanjak naik. Motivasi itu pun terus tumbuh ditandai dengan munculnya berbagai macam produk jasa layanan kesehatan yang menjunjung tinggi prinsip syariah berupa rumah sakit syariah. Rumah sakit syariah muncul dalam rangka upaya untuk mencapai visi besar DSN-MUI yakni memasyarakatkan ekonomi syariah serta mensyariahkan ekonomi masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 yang dimaksud dengan rumah sakit ialah sebuah lembaga yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan secara paripurna serta menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat. Sedangkan rumah sakit syariah ialah suatu rumah sakit yang dalam seluruh pelayanan serta aktifitasnya berdasarkan fatwa yang telah ditetapkan oleh DSN MUI.

Pada DSN MUI Nomor 107/DSN-MUI/X/2016 dijelaskan panduan penyelenggaraan rumah sakit berbasis syariah yang didalamnya memuat ketentuan tentang akad, pelayanan, pemberian obat-obatan, penyediaan makanan dan minuman serta kegiatan pengelolaan dana rumah sakit. Data dari *State of The Global Islamic Economy Report (2019)* menunjukkan bahwa total

pengeluaran umat muslim di dunia dalam bidang Industri halal terutama sektor farmasi dan kesehatan berkisar USD 92 milyar, di Indonesia menyentuh angka USD 5 milyar. Hal ini membuktikan bahwa industri halal sektor farmasi dan kesehatan diketahui memiliki potensi yang cukup besar. Angka ini pun diprediksi akan mengalami kenaikan mencapai 5,7 persen setiap tahunnya.

Dalam fatwa DSN-MUI Nomor: 107/DSN-MUI/X/2016, semua kegiatan operasional yang dilakukan rumah sakit dalam hal bertransaksi terutama transaksi keuangan harus menggunakan akad-akad syariah. Bagi rumah sakit yang telah bersertifikasi syariah diwajibkan dalam menghimpun dan mengelola dana bekerja sama dengan lembaga keuangan syariah.

Untuk mencapai tujuan menjadi rumah sakit syariah pilihan, kualitas pelayanan serta kerangka kelembagaan dalam rumah sakit terus dikembangkan dan diperbaiki. Hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja serta kepuasan kerja para karyawan yang tergabung didalamnya. Kerangka kelembagaan didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, dikarenakan kualitas sumber daya manusia menjadi sebuah tolak ukur tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Annisa Mustika Rachmawati (2017) dijelaskan bahwa untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan sangat penting untuk dilakukan pembenahan struktur, mekanisme serta budaya organisasi

yang keseluruhan upaya tersebut tercantum dalam pengembangan kapasitas atau yang biasa disebut dengan *capacity building*. Melalui *capacity building* diharapkan mampu memperbaiki kualitas serta kinerja rumah sakit untuk mencapai tujuan menjadi rumah sakit syariah pilihan. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Grindle (1997) yakni terdapat tiga fokus utama kapasitas dengan memusatkan perhatian kepada dimensi: (a) Pengembangan sumber daya manusia (b) Penguatan organisasi dan (c) Reformasi kelembagaan.

Pada rumah sakit syariah, ketiga dimensi tersebut dimuat dalam penyelenggaraan layanan kesehatan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Contohnya tenaga kesehatan selalu meminta izin terlebih dahulu kepada para pasien sebelum melakukan tindakan, selalu mengajak pasien untuk membaca do'a sebelum dilakukan pemeriksaan kesehatan serta beberapa SOP lainnya seperti ketentuan akad, penyediaan obat-obatan maupun penyediaan makanan dan minuman yang ada di rumah sakit.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2018) keberhasilan untuk mencapai tujuan rumah sakit syariah tidak terlepas dari adanya kerja sama yang baik antar karyawan rumah sakit. Keberhasilan dan pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada didalamnya. Secara konsep kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul hadir ditengah masyarakat untuk bersaing dengan rumah sakit lainnya dalam kegiatan pemberian pelayanan kesehatan sebagai rumah sakit syariah. Pada tahun 2013, RS Nur Hidayah diakui sebagai Rumah Sakit tipe D oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dengan penerbitan sertifikat pada tanggal 21 Februari 2014 seiring dengan jumlah pasien yang terus meningkat. Selain itu pada tanggal 04 September 2017 RS Nur Hidayah mendapatkan sertifikasi sebagai Rumah Sakit Syariah oleh MUI. Dengan adanya sertifikasi tersebut, semua pelayanan yang ada di RS Nur Hidayah harus berlandaskan standar-standar Islam.

Oleh karena itu, Rumah Sakit Nur Hidayah perlu memperhatikan tiga fokus utama kapasitas dengan memfokuskan perhatian terhadap dimensi: Pengembangan sumber daya manusia, Penguatan organisasi, dan Reformasi kelembagaan yang nantinya akan dijadikan sebagai acuan untuk pengembangan kapasitas secara berkelanjutan dimasa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan visi RS Nur Hidayah yakni menjadi sebuah Rumah Sakit yang menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman serta mampu menjadi Rumah Sakit yang professional dan terkemuka di Yogyakarta dan sekitarnya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **PENGARUH *CAPACITY BUILDING* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT NUR HIDAYAH BANTUL.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *capacity building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah?
3. Apakah *capacity building* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *capacity building* terhadap kinerja karyawan RS Nur Hidayah.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah.
3. Untuk mengetahui pengaruh *capacity building* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan kemampuan berfikir dalam penerapan teori pengaruh *capacity building* dan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan ilmu sumber daya manusia serta sebagai bahan rujukan untuk melakukan penelitian terkait variabel-variabel yang digunakan.

## 2. Manfaat Praktik

Dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyelesaian masalah yang ada dalam penyusunan strategi pengembangan perusahaan berdasarkan variabel *capacity building*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.