

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan strategik adalah proses yang menjadikan organisasi sukses dengan strategi yang tepat. Pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengilhami anggota organisasi untuk bekerja bersama dalam proses pembuatan dan pelaksanaan strategi secara efektif dan efisien, kemudian mengevaluasi kinerjanya (Jabbar dan Hussein, 2017).

Budaya organisasi adalah kombinasi antara nilai, kepercayaan, dan norma yang dapat mempengaruhi cara berperilaku, berpikir, dan merasa karyawan dalam organisasi (Schein, 1995). Budaya adalah suatu pola dari asumsi dasar yang digunakan oleh individu atau kelompok untuk berurusan dengan organisasi dan lingkungannya. Budaya organisasi dengan kata lain adalah kepribadian, suasana, dan nuansa. Budaya organisasi mendefinisikan perilaku dan ikatan yang sesuai, memotivasi individu-individu, dan mengatur organisasi dalam memroses informasi, hubungan internal, dan nilai-nilai. Semua hal tersebut berfungsi mulai dari hal yang terlihat maupun yang tidak terlihat (alam bawah sadar)

(Gibson, 2011). Budaya organisasi unik untuk setiap organisasi dan sangat problematis untuk mengubahnya (Nazir and Zamir, 2015).

Budaya organisasi dapat positif atau negatif. Budaya organisasi positif jika membantu meningkatkan produktivitas. Budaya negatif dapat menghambat perilaku, mengganggu keefektifan kelompok, dan menghambat rencana organisasi yang dirancang dengan baik. Pemimpin harus dapat mengenali hal yang tidak stabil tersebut karena dapat berpengaruh pada penurunan keuntungan, penurunan kuantitas atau kualitas kerja, peningkatan absensi atau keterlambatan, sikap karyawan yang negatif, dan berbagai masalah kinerja lain (Gibson, 2011).

Dampak budaya organisasi terhadap perilaku dan kinerja karyawan didasarkan pada beberapa gagasan penting (Bulach, Lunenburg, & Potter, 2012), di antaranya: pengetahuan karyawan tentang budaya organisasi, loyalitas terhadap budaya organisasi, dan budaya organisasi sebagai mekanisme kontrol untuk mengarahkan perilaku karyawan. Hal ini juga dapat dicapai dengan merekrut, memilih, dan memertahankan karyawan yang nilainya sesuai dengan nilai-nilai organisasi. (Ahmed and Shafiq, 2014). Keefektifan setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang merupakan bagian penting bagi semua organisasi (Gibson, 2011).

Penelitian Hsing-Er Lin dan McDonough pada tahun 2011 menyebutkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi saling terkait erat dan keduanya dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam menciptakan suatu inovasi. Dalam menghasilkan suatu inovasi, pemimpin strategik harus mempertimbangkan budaya organisasinya (Hsing-Er Lin and McDonough, 2011).

Menurut data yang dihimpun oleh Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) per bulan September 2017 (Kemenkes RI, 2017), sumber daya manusia kesehatan terbanyak di Indonesia adalah tenaga perawat, yakni sebanyak 384.946 orang atau 49% dari total tenaga kesehatan. Begitu pula perawat di suatu rumah sakit menjadi sumber daya manusia terbanyak. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan terhadap pasien dan keluarganya di rumah sakit karena perawat merupakan tenaga kesehatan rumah sakit yang paling sering bertemu pasien, pelayanannya tidak berhenti selama 24 jam sehari (Aditama, 2004). Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya: kompetensi perawat itu sendiri, kesalahan medikasi, kognitif, lingkungan dan ergonomi, gangguan muskuloskeletal, jam kerja, beban kerja, serta pembagian kerja, serta gaya kepemimpinan. Sehingga, penting untuk menjaga kinerja perawat agar perawat senantiasa dapat

menjalankan tugasnya dengan baik. (DeLucia et al., 2009) (Brady Germain and Cummings, 2010).

Mengelola kinerja adalah keterampilan manajemen yang vital, dimana pemimpin harus dapat menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tim. Dengan kata lain, pemimpin harus dapat mengatur sumber daya manusia, terutama perawat (termasuk di dalamnya mengelola manajer keperawatan, supervisor, dll) di rumah sakit sebagai lini pertama pelayanan dengan baik sehingga dapat berkerja dengan efektif dan efisien. Penilaian kinerja penting dilakukan untuk menilai dan mengulas ulang kinerja terhadap tujuan awal. Ini juga menjadi dasar dalam membuat berbagai keputusan. Kepuasan karyawan dan kinerja karyawan sangat penting untuk kepuasan pasien (Khaliq et al., 2011).

Penelitian Germain dan Cummings pada tahun 2010 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan keperawatan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dari tinjauan ini, faktor-faktor yang dirasakan perawat sebagai motivasi mereka untuk berprestasi diantaranya adalah otonomi praktik, hubungan kerja, aksesibilitas sumber daya, karakteristik perawat individu, dan praktik kepemimpinan. Memahami faktor-faktor ini dan bagaimana pemimpin perawat dapat memengaruhinya adalah langkah penting dalam meningkatkan asuhan keperawatan yang berkualitas, serta

keberhasilan program hasil perawatan pasien (Brady Germain and Cummings, 2010).

Peneliti melakukan studi pendahuluan di RSUD Muhammadiyah Bantul dan mendapatkan informasi bahwa direktur saat ini menjabat sejak Juni 2014 dan visi, misi, nilai-nilai, falsafah, motto, serta tujuan rumah sakit belum pernah berubah sejak tahun 2006. Selain itu, Yukl dalam penelitiannya pada tahun 2010 mengungkapkan bahwa masih sedikit penelitian tentang kepemimpinan strategik terhadap kinerja yang mencakup variabel perantara (Yukl, 2010). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan strategik terhadap kinerja perawat melalui budaya organisasi dan sumber daya manusia di RSUD Muhammadiyah Bantul. Penelitian ini sekaligus dapat menjadi rujukan evaluasi dari rencana strategi direktur dan manajemen dalam menggerakkan perawat sebagai sumber daya RS terbanyak dan tersering bertemu pasien.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan strategik berpengaruh terhadap budaya organisasi?
2. Apakah kepemimpinan strategik berpengaruh terhadap sumber daya manusia?

3. Apakah kepemimpinan strategik berpengaruh terhadap kinerja perawat?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat?
5. Apakah sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perawat?
6. Apakah kepemimpinan strategik, budaya organisasi, dan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perawat?
7. Apakah kepemimpinan strategik berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan budaya organisasi sebagai variabel pemediasi?
8. Apakah kepemimpinan strategik berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan sumber daya manusia sebagai variabel pemediasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategik, budaya organisasi, sumber daya manusia terhadap kinerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.

2. Tujuan Khusus

- a) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategik terhadap budaya organisasi di RSUD Muhammadiyah Bantul.
- b) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategik terhadap sumber daya manusia di RSUD Muhammadiyah Bantul.
- c) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategik terhadap kinerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.
- d) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.
- e) Untuk menganalisis pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.
- f) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategik, budaya organisasi, dan sumber daya manusia terhadap kinerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.

- g) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategik terhadap kinerja perawat dengan budaya organisasi sebagai variabel pemediasi di RSUD Muhammadiyah Bantul.
- h) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategik terhadap kinerja perawat dengan sumber daya manusia sebagai variabel pemediasi di RSUD Muhammadiyah Bantul.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi di bidang ilmu manajemen rumah sakit tentang kepemimpinan strategik, pengaruhnya terhadap kinerja perawat melalui budaya organisasi dan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk rumah sakit dan perawat di rumah sakit

Mengembangkan penelitian dan memberikan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan strategik, budaya organisasi, dan sumber daya manusia terhadap kinerja perawat, sehingga dapat sebagai bahan pertimbangan bagi jajaran pimpinan dalam mengelola kinerja perawat di rumah sakit.

b. Untuk peneliti

Memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan strategik, budaya organisasi, dan sumber daya manusia terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

c. Untuk peneliti lain

Memberikan gambaran dan referensi bagi penelitian sejenis.