

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada sebuah Rumah Sakit tentu menjadi fasilitas umum bagi masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Pada rumah sakit ABC dilakukan sebuah survey untuk mengukur bagaimana kinerja karyawan dalam suatu rumah sakit dapat bekerja dengan baik. Untuk mengetahui kinerja rumah sakit ABC dibutuhkan data-data melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan seperti jumlah absensi karyawan dan juga melalui observasi secara langsung dalam jangka satu tahun yaitu 2022.

Data absensi karyawan pada rumah sakit ABC selama tahun 2022 terdapat kenaikan pada akhir tahun. Berikut ini merupakan data-data laporan aktivitas karyawan rumah sakit ABC pada tahun 2022.

**Tabel 1.1**  
**Data Laporan Aktivitas Karyawan Rumah Sakit pada tahun 2022**

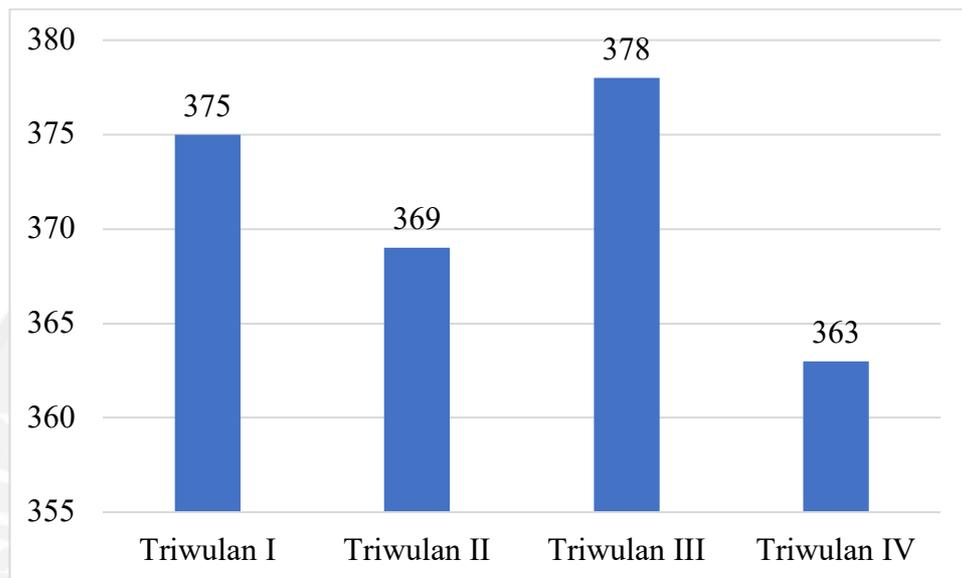
Bulan	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total
Januari	1	1	1	0	3
Februari	0	0	0	0	0
Maret	0	0	0	0	0
April	0	0	1	0	1
Mei	0	1	0	0	1
Juni	0	0	0	0	0
Juli	0	0	1	0	1
Agustus	0	0	0	0	0
September	0	2	3	0	5
Oktober	1	0	0	1	2
November	0	0	2	0	2
Desember	2	1	1	0	4

Sumber: Survei pendahuluan (2022)

Adanya peningkatan pada data laporan aktivitas karyawan di akhir tahun pada rumah sakit ABC menunjukkan adanya ketidakdisiplinan karyawan, namun jika dilihat pada rendahnya nilai jika ditinjau pada masing-masing keterangan, alasan ketidakhadiran karyawan masih dapat ditoleransi dan masih dalam batas

kewajaran.

Berdasarkan laporan kinerja di Rumah Sakit ABC dapat dilihat dari naik turunnya kinerja karyawan pada tahun 2022. Dalam faktor penilaian kinerja di Rumah Sakit ABC yang terdiri dari pengetahuan kerja, kesadaran akan tugas, kepatuhan, kedisiplinan, kerja sama, mandiri, partisipasi, inovasi dan kreativitas, bertanggung jawab, budaya pelayanan, etika kerja integritas dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas di lapangan. Hal ini lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.1 penilaian rata – rata kinerja karyawan:



Sumber : RS ABC, 2022

**Gambar 1.1**

#### **Data Penilaian Rata – Rata Kinerja Karyawan Rumah Sakit ABC**

Berdasarkan data pada gambar 1.1 dapat dilihat dari perkembangan kinerja di triwulan I dengan skor nilai rata – rata 375, akan tetapi pada triwulan II itu turun 0,06%, untuk triwulan III itu naik dengan skor nilai rata – rata 378 dan pada triwulan IV itu turun 0,15%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit ABC mengalami fluktuasi dalam penilaian kinerja karyawan

Observasi dilapangan pada karyawan-karyawan rumah sakit ABC terlihat memiliki kedekatan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga dapat saling bekerja sama antar satu dengan yang lainnya. Hal ini menunjukkan jika cara kepemimpinan yang transformasional sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kedisiplinan yang teratur yang dilihat dari alasan tidak hadir serta kepemimpinan yang baik tersebut tersebut menjadikan karyawan merasa termotivasi dalam menjaga hubungan antara

karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Salah satu sikap atau perilaku yang dapat meningkatkan kinerja perawat dalam organisasi tentu saja perilaku yang mengarah ke hal-hal positif yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan dan peran. Namun tidak semua karyawan dengan sukarela mau untuk melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Prestasi kerja atau kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja individu adalah dasar dari kinerja organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa apabila kinerja individu atau karyawan buruk akan berdampak pada kinerja kelompok dan akhirnya berdampak buruk juga pada kinerja organisasi yang terlihat dari tidak tercapainya tujuan organisasi atau target pencapaian yang tidak sesuai menurut Miao et al. (2018). Sebab itu dibutuhkan sikap positif pada perawat yang cenderung bersedia dalam membantu rekan kerjanya dan begitupun sebaliknya. Sebab akibat dari rendahnya kepedulian antar sesama rekan kerja, menyebabkan kurang harmonisnya hubungan kerja yang terjalin sehingga menyebabkan kinerja perawat menurun. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perawat adalah dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didalam organisasi sehingga akan menimbulkan suasana kerja yang harmonis. Oleh karena itu, Miao et al. (2018) menyatakan sangat penting seorang atau karyawan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga menimbulkan hubungan kerja yang harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja petugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari fenomena yang ada, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana kinerja karyawan dalam sebuah rumah sakit. Penelitian ini menggunakan faktor kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan berdasarkan hasil telaah pustaka serta teori-teori yang menjadi landasan bukti empiris yang terkait.

## **1.2. Pertanyaan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh berpengaruh positif terhadap OCB?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap OCB?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah motivasi berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah OCB berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui OCB?
9. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui OCB?
10. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui OCB?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap OCB
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja berpengaruh terhadap OCB
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap OCB
4. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

7. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif antara OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui OCB
9. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui OCB
10. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada dua pihak, yaitu pertama bagi akademisi, khususnya akademisi yang mempelajari ilmu manajemen dan administrasi rumah sakit. Berikutnya manfaat bagi praktisi manajemen rumah sakit.

Manfaat bagi akademisi, yaitu dengan untuk memberikan kontribusi baru bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kepemimpinan transformasional disiplin kerja dan OCB terhadap kinerja karyawan. Model penelitian ini diuji secara empiris di RS ABC.

Manfaat bagi praktisi, yaitu untuk akan menyediakan rumah sakit dengan sumber daya untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, serta disiplin kerja terhadap perilaku anggota organisasi maupun kinerja karyawan.