

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Akhir-akhir ini dinamika kerja di organisasi-organisasi seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja tim (*work team*), efektivitas dan kinerja *team* ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim (*work time*), akan tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka, jujur dan mampu bekerja sama dengan orang lain. Namun demikian ada beberapa hal yang menjadi faktor kesulitan adanya budaya individualistis hal ini umumnya terjadi dinegara Eropa (Sunarto dan Lubis, 2010).

Indonesia adalah salah satu Negara yang mempunyai nilai kolektivitas tinggi dimana kepentingan individu, sehingga dapat dikatakan sistem tim kerja berkembang dengan baik di Indonesia. Salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh individu yang bekerja dalam tim adalah keterampilan *interpersonal skill*. Keterampilan tersebut hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaan atau dalam memberikan jasa pelayanan Menurut Hofsted (dalam Sunarto dan Lubis, 2010).

Rumah sakit merupakan salah satu instansi yang mengedepankan jasa pelayanan. Hal ini menuntut semua SDM rumah sakit (dokter, perawat dan

petugas lainnya) menunjukkan perilaku yang mencerminkan pelayanan prima saat sedang bekerja. Di dalam industri rumah sakit, perawat merupakan ujung tombak rumah sakit yang menjadi salah satu kunci pelayanan dari rumah sakit. Hal tersebut menjadikan perilaku perawat memainkan peranan penting dalam memberikan pelayanan. Karyawan-karyawan pada sektor rumah sakit yang berinteraksi langsung melayani konsumen sangat diharapkan mampu menampilkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada saat bekerja karena pasien sebagai konsumen utama rumah sakit membutuhkan perawatan khusus dan perilaku positif dari perawat dan dokter dalam memperkuat semangat dan kemajuan kesehatan mereka (Goudarzvandehgini, Gilaninia, dan Abdesonboli, 2011, dalam Prabowo dan Djastuti 2014).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan *energy* mereka untuk berhasil dalam tugas yang dikerjakan. Perilaku tersebut tidak ditentukan, namun memberikan kontribusi terhadap kelancaran fungsi organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) bagi kelangsungan hidup suatu hal penting untuk dilakukan. Perilaku warga organisasi yang baik perlu ditingkatkan karena dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas. Karyawan dan

organisasi keduanya pada akhirnya akan berperan demi tercapainya keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Pratama, 2017).

Yang menjadi konsep dasar terbentuknya *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah karyawan berusaha untuk melampaui peran dan tanggung jawab di perusahaan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit secara langaug dengan sistem *reward* dan OCB sebagai bentuk perilaku individu yang bebas, dan juga bisa meningkatkan efektifitas dalam sebuah organisasi (Arianto, 2017).

Penelitian Natalia S., *et al.* (2015) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga semakin kuatnya OCB terkait dengan perilaku perawat yang suka membantu atau mengutamakan orang lain, berdisiplin tinggi, berperilaku baik terhadap organisasi, baik dan sopan terhadap orang lain dan memiliki rasa toleransi tinggi yang terbentuk secara kuat akan menjadi faktor pendorong kinerja perawat. Perawat dituntut harus mampu memberikan pertolongan pertama kepada pasien dengan responsive tanpa mengeluhkan bagaimanapun kondisi dan keadaan pekerjaan. Tuntutan seperti itu, menjadikan perawat yang merupakan salah satu dari elemen rumah sakit yang sangat membutuhkan perilaku-perilaku dari dimensi *organizational citizenship behavior* OCB (Runtu dan Widyarini, 2009).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB dan kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci kehidupan organisasi. Thoha (2010) menyatakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan.

Oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan organisasi (Muhdar, 2015).

Kepemimpinan juga merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Seorang pemimpin akan mempunyai sebuah kepribadian yang nantinya akan dapat mempengaruhi anggota timnya agar dapat mencapai tujuan mereka bersama. Kepemimpinan memudahkan perubahan dalam organisasi yang mempengaruhi “kinerja, pengembangan keterampilan tertentu, atau perasaan pertumbuhan pribadi yang lebih luas“. Dalam menjalankan kepemimpinan tersebut, seseorang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasi muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan OCB. Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu kepemimpinan transformasional (Wirawan, 2013).

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 7 desember 2020 di RSUD Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe, didapatkan bahwa ada beberapa perawat yang masih kurang menerapkan OCB. Contohnya OCB pada dimensi *Altruism* perilaku suka menolong orang lain atau rekan kerja tanpa pamrih terlihat masih kurang, masih kurangnya sikap *empaty* terhadap rekan kerja lain. Pada dimensi *Civic virtue* perawat masih kurang bertanggung jawab dalam bekerja, contohnya perawat lama menangani pasien ketika ada keluarga pasien yang memanggil untuk memperbaiki infus yang tersumbat, melalaikan keluhan

pasien dalam melakukan observasi dan memberikan tindakan secara tepat. Sedangkan penerapan gaya kepemimpinan pada kepala ruangan didapatkan bahwa kepala ruangan lebih mengarah ke gaya kepemimpinan transformasional, dimana kepala ruangan mengatakan bahwa setiap harinya ia memberikan motivasi kepada bawahannya dan membantu bawahannya melakukan pekerjaan seperti menangani pasien.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik dalam melakukan penelitian tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan *Organizational Citizenship Behavior* di RSUD Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di identifikasikan masalah antara lain, sebagai berikut:

1. Penerapan OCB pada perawat di RSUD Prof. Dr. Hi. Aloi Saboe masih dibawah rata-rata.
2. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 7 desember 2020 ditemukan bahwa perilaku menolong orang lain masih kurang, kurangnya sikap saling menghargai dan kurangnya tanggung jawab saat bekerja.
3. Gaya kepemimpinan kepala ruangan ditemukan bahwa kepala ruangan memberikan motivasi dan membantu bawahannya saat bekerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :
“Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSUD Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe”.

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada suatu ruangan di RSUD Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe.

1.4.2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruangan yang berada di RSUD Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe
2. Untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* (OCB) di RSUD Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe.
3. Untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) di RSUD Prof. Dr. Hi. Aloei Saboe.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kesehatan dan sebagai pengalaman berharga dalam memperluas wawasan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan *organizational citizenship behavior* di rumah sakit.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Institusi Kesehatan

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau pada umumnya disuatu ruangan agar bisa menjadi contoh yang baik kepada bawahan ataupun jajarannya

2. Bagi Peneli Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.