

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Berbicara mengenai organisasi atau dalam hal ini adalah instansi memang sangat kompleks dan dinamis, sehingga memicu diperlukannya sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien, mengikuti segala perkembangan dan dinamis nya regulasi yang telah dikeluarkan oleh pihak yang berwenang supaya tetap tepat dan terarah. Salah satu perubahan yang tampak nyata adalah pasca adanya pandemi COVID-19, yang mana hampir seluruh sektor terdampak pandemi ini. Mulai dari sektor industri, jasa, pendidikan dan yang utama adalah sektor kesehatan. Sektor-sektor tersebut mengalami kelesuan secara signifikan, kecuali sektor kesehatan yang memerlukan banyak sekali inovasi, perkembangan dan penyesuaian.

Rumah sakit merupakan salah satu garda terdepan dalam penanganan keselamatan dan keamanan nyawa manusia. Pelayanan kesehatan yang harus selalu ditingkatkan dan mengedepankan pelayanan prima menjadi hal menarik untuk sisi rumah sakit di Indonesia. Selain rumah sakit rujukan, sektor kesehatan juga membutuhkan rumah sakit lainnya. Rumah sakit swasta merupakan salah satu pendukung yang baik sebagai rumah sakit rujukan bagi Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP). Hal ini dikarenakan rumah sakit

adalah sarana kesehatan yang mengutamakan pelayanan dari setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan guna mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat dalam rangka mewujudkan program GERMAS (Gerakan Masyarakat Sehat).

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah suatu bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Keberadaan rumah sakit dapat membantu dalam memberikan pelayanan kesehatan yang layak dan sesuai dengan standar untuk diberikan terhadap masyarakat.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong merupakan rumah sakit swasta yang terletak di Kabupaten Kebumen, dibawah kelola Yayasan Muhammadiyah yang berupaya memberikan pelayanan kesehatan secara professional dengan layanan yang unggul dan islami, serta tercapainya kepuasan pasien dan terciptanya kualitas sumber daya manusia yang berkompetensi. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis yang baik dan memadai.

Suatu organisasi, termasuk rumah sakit harus mampu menciptakan pengelolaan intergrasi semua sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2002). Sumber daya yang memiliki peran utama dan sangat penting bagi keberlangsungan

suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2010) manajemen yang efektif membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan mumpuni pada bidangnya guna menyukseskan perencanaan dan tujuan organisasi. Produktivitas suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan alat penggerak seluruh aktivitas organisasi, sehingga suatu organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusia yang akan memengaruhi kinerja pegawainya dan berdampak pada organisasi tersebut. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program kegiatan dalam mewujudkan target, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Menurut Moerdiono (2009) dalam Supartha (2019), kinerja dapat diketahui dan diukur apabila individu atau kelompok telah memiliki standar keberhasilan yang ditetapkan organisasi. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya, hal ini dapat memengaruhi kinerja individu itu sendiri maupun kinerja tim dan organisasi tempatnya bekerja.

Kualitas pelayanan di rumah sakit juga sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya, baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan mutu pelayanan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat.

Kinerja perawat adalah sesuatu hal yang sangat diperlukan apabila rumah sakit menginginkan kualitas pelayanan yang baik. Hal ini dapat tercapai apabila rumah sakit memiliki perawat yang memiliki motivasi yang tinggi, perawat yang kompeten, dan didukung oleh penerapan budaya organisasi yang baik. Pengukuran kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong dilakukan setiap enam bulan sekali dengan menggunakan metode penilaian evaluasi kinerja dan indeks kinerja individu. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari bagian Diklat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong, hasil pengukuran kinerja perawat khususnya di bangsal atau ruang unit keperawatan dalam beberapa tahun terakhir sudah berjalan optimal, hasilnya menunjukkan bahwa perawat selalu menunjukkan kinerja dan kualitas pelayanan yang baik dan *on time*, serta selalu cepat tanggap dalam menangani pasiennya, karena mereka harus berhadapan secara langsung untuk menolong nyawa manusia. Berdasarkan hasil penilaian kinerja tersebut, diketahui bahwa kinerja perawat cenderung meningkat, hal ini tentu saja mempengaruhi produktivitas kerja perawat menjadi semakin baik.

Perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong bekerja dengan pembagian tiga shif, shif pagi, shif siang dan shif malam. Pembagian shif ini dimaksudkan supaya kinerja perawat bisa tetap optimal dibawah tekanan pekerjaan yang menuntut mereka untuk selalu siap dan sigap dalam melayani pasien. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pasien Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong, mengatakan bahwa

perawat bekerja dengan baik, perawat dinilai sabar dan santun dalam menghadapi pasien, serta cepat dalam memberikan pelayanan. Selain itu, dikatakan pula, perawat mampu memberikan informasi mengenai kesehatan dengan jelas dan berpenampilan rapi.

Selain itu dibuktikan juga pada pandangan masyarakat sekitar Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong sedikit keluhan tentang pelayanan dan kualitas kinerja Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong, maka dari itu kita dapat simpulkan bahwa kinerja pegawai Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong terutama perawat dibagian rawat inap sudah bekerja dengan baik dan maksimal.

Kinerja seorang individu yang semakin meningkat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Pada penelitian Dian Primanita, dkk (2018) dan Fadude, dkk (2019) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja. Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut, dan sebaliknya apabila pegawai tidak merasakan adanya motivasi atau semakin rendahnya motivasi pegawai maka semakin rendah pula kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan

manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umam (2012 : 159) . Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong, perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong memiliki tingkat motivasi yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan disediakannya berbagai pelatihan, dan sosialisasi oleh pihak RS dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja perawat, selain itu perawat juga mendapatkan beberapa hal yang sesuai dengan yang diharapkan yaitu memiliki fasilitas keselamatan kerja yang memadai, pengadaan jaminan/asuransi ketenagakerjaan, dan dorongan dari atasan mengenai upaya peningkatan kinerja sehingga memunculkan adanya motivasi dari perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong, pelatihan yang wajib diikuti oleh seseorang perawat adalah pelatihan *Basic Trauma Cardiac Live Support (BTCLS)* DAN Pelatihan Penanganan Gawat Darurat (PPGD). Pelatihan tersebut merupakan pelatihan dasar yang harus dicapai oleh seorang perawat dalam bekerja di rumah sakit. Melalui pelatihan dan pendidikan yang professional akan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit sesuai dengan standar penilaian

yang telah ditetapkan rumah sakit. Sehingga meningkatkan motivasi kinerja perawat.

Untuk mendorong semangat kerja karyawan perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan/organisasi dengan karyawan. Dalam hal ini dapat memicu timbulnya motivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya agar tetap dipertahankan di perusahaan/organisasi. Seperti yang dikatakan Baron dan Grenberg (dalam Budiman 2015) hubungan imbal balik atasan-bawahan adalah mempelajari bentuk-bentuk hubungan yang bervariasi antara atasan dengan bawahan dan pertukaran perlakuan secara vertical antara keduanya untuk saling menguntungkan satu dengan lainnya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan/organisasi tergantung pada motivasi karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Terciptanya motivasi karyawan tak terlepas dari kompensasi yang diberikan. Berdasarkan dari hasil wawancara kepada pihak RS PKU Muhammadiyah Gombong, bahwa kompensasi yang diberikan telah disesuaikan dengan beban kerja yang diterima oleh seluruh perawat bagian rawat inap terutama ruang Multazam dan ruang Al-Mu'min. Kompensasi yang diterima tidak hanya berupa gaji pokok saja, terdapat insentif tambahan untuk karyawan yang melakukan dinas luar, insentif jam lembur, insentif tugas tambahan, dan insentif marketing. Selain itu terdapat beberapa tunjangan yang juga diberikan ke karyawan seperti tunjangan hari raya dan tunjangan bonus lainnya. Hasil dari wawancara dan observasi yang juga

dilakukan kepada perawat mereka menyimpulkan bahwa motivasi mereka meningkat atas dari beberapa upaya-upaya yang telah dilakukan oleh RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Kompetensi menurut Dessler (2013) dalam Kurniasari, *et all* (2018) merupakan perilaku dari seseorang individu yang dapat diamati dan diukur untuk menghasilkan pekerjaan yang semaksimal mungkin. Sedangkan kompetensi menurut Wibowo (2007) adalah suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut di dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Davis dan Newstrom (2001) dalam Faustyna (2014) menegaskan bahwa kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan petunjuk bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Spencer dalam Moeheriono (2012) menerangkan bahwa kompetensi memiliki hubungan sebab akibat yang sangat berpengaruh apabila dikaitkan dengan kinerja. Kompetensi mampu diprediksi sehingga pada akhirnya dapat diperkirakan kinerja individu tersebut. Kompetensi sering kali mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat yang menyebabkan seorang individu memperoleh suatu pencapaian atau hasil.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk (2020) yang meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja, kemudian menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya pula oleh Dian Primanita, dkk (2018) mengemukakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong, bahwa perawat memiliki kompetensi yang baik, hal ini dibuktikan dengan perawat yang selalu menerapkan Standar Prosedur Operasional (SPO) yang ada. Selain itu, perawat memiliki ketelitian dan kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada pasien dengan kategori P1 (Prioritas 1/gawat darurat), *partial care* (perawatan sebagian) atau emergensi, dan selalu memaksimalkan perawatan dan keamanan pasien, baik ketika pasien masih di rumah sakit ataupun pada saat pasien pulang. Perawat juga memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik, serta mampu mempertahankan nilai dan sikap kerjanya. Kompetensi perawat juga dibuktikan dengan beberapa sertifikat uji kompetensi serta sertifikat pelatihan/seminar yang telah dilakukan oleh beberapa perawat. Sering kali perawat mengikuti kegiatan seminar bahkan sampai keluar kota sehingga kompetensi perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong bagian rawat inap di ruang Multazam dan Al-Mukmin sudah terverifikasi.

Tak hanya kompetensi, penerapan budaya organisasi pada sebuah perusahaan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusianya, hal ini karena dengan adanya nilai-nilai positif yang terdapat pada budaya organisasi yang dibangun dan mengakar pada suatu perusahaan akan mampu

mendorong setiap pegawai yang terlibat di dalamnya untuk mematuhi dan menjalankan seluruh kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah. Menurut Wibowo (2013), budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai bentuk kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi organisasi.

Kotter dan Heskett dalam Pika (2010) mengemukakan tiga teori yang mendukung hubungan budaya organisasi dengan kinerja, yaitu: 1) budaya yang kuat berkaitan dengan kinerja yang unggul; 2) budaya yang secara strategis cocok, secara eksplisit menyatakan bahwa arah harus menyelaraskan dan memotivasi anggota jika ingin meningkatkan kinerja organisasi; 3) budaya yang adaptif.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Leman, Surviyani (2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai. Dari hasil ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja, dan sebaliknya apabila budaya dalam suatu organisasi buruk maka akan semakin rendah kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Penerapan budaya organisasi di RS PKU Muhammadiyah Gombong sukses membuat kinerja perawat meningkat. Perawat menerapkan budaya organisasinya dengan baik. Berdasarkan hasil observasi, budaya organisasi yang diterapkan di RS PKU Muhammadiyah Gombong adalah Paradigma

Tamu dan *Nine Golden Habits*. Paradigma tamu adalah *mindset* atau cara pandang yang menganggap tamu adalah orang yang paling penting dan harus diprioritaskan dalam urusan pekerjaan, bukan pengganggu pekerjaan, melainkan tamu adalah tujuan pekerjaan, yang dalam hal ini yaitu pasien. Seorang tamu di dalam budaya Paradigma Tamu RS PKU Muhammadiyah Gombong adalah seorang pasien yang menyampaikan keluhannya kepada seseorang lainnya (perawat) sehingga sudah menjadi tugas perawat untuk menangani keluhan itu.

Budaya *Nine Golden Habits* juga diterapkan di RS PKU Muhammadiyah Gombong dengan baik. *Nine Golden Habits* adalah sembilan amalan harian yang dilakukan oleh perawat dan dicatat dalam satu formulir dengan menggunakan skor tertentu. *Nine Golden Habits* merupakan upaya pondasi dalam membangun pribadi muslim yang taat pada perintah-Nya. Tujuan dari pelaksanaan budaya ini adalah untuk membina kebiasaan perawat dalam upaya mendekatkan diri pada Allah SWT, sehingga tingkat religiusitas pegawai terus meningkat. Perawat mengemukakan bahwa dengan adanya budaya ini, mereka menjadi lebih bersemangat dan merasa antusias dalam menjalankan aktivitas keagamaan, karena dilakukan bersama-sama dengan rekan kerjanya, seperti menjalankan sholat fardhu di awal waktu dan berjama'ah secara bergantian, melaksanakan puasa sunnah, tadarrus Al-Qur'an, beradab islami dalam setiap aktivitas dan selalu berpikir positif.

Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi, untuk membuktikan dugaan awal mengenai faktor yang mempengaruhi peningkatang kinerja pegawai perawat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP RS PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong cenderung meningkat. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penilaian dan evaluasi kinerja perawat yang dilakukan oleh pihak rumah sakit melalui kepala unit setiap enam bulan, hasilnya menunjukkan bahwa perawat selalu menunjukkan kinerja dan kualitas pelayanan yang baik dan *on time* serta selalu cepat tanggap dalam menangani pasiennya. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong yang pertama yaitu motivasi. Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong memiliki tingkat motivasi yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan adanya target pekerjaan yang selalu selesai setiap harinya. Selain itu, perawat memiliki kompetensi yang baik, hal ini dibuktikan dengan perawat yang selalu menerapkan SPO yang ada. Perawat juga memiliki tingkat ketelitian dan kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada pasien dengan kategori PI, *partial care* atau emergensi, dan selalu memaksimalkan perawatan dan keamanan pasien, baik ketika pasien masih di rumah sakit ataupun pada saat pasien sudah pulang. Perawat memiliki pengetahuan dan kemampuan yang

baik, serta mampu mempertahankan nilai dan sikap kerja. Faktor yang selanjutnya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi di RS PKU Muhammadiyah Gombong diterapkan dengan baik oleh perawat, terbukti dengan perawat yang lebih berorientasi terhadap hasil, karena mereka berhubungan langsung dengan nyawa dan keamanan manusia, perawat menunjukkan kecermatan serta perhatiannya terhadap detail. Selain kompetensi dan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian singkat latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka peneliti diarahkan untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong?
4. Apakah Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong?

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan ruang lingkup penelitian diterapkan agar dalam penelitian terfokus pada pokok permasalahan dan pembatasan yang ada dan diharapkan

tujuan penelitian nanti tidak menyimpang dari sasaran yang hendak dijadikan penelitian, maka penulis memandang perlu untuk menetapkan batasan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong dengan responden dari penelitian ini adalah perawat Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Fenomena dalam penelitian ini membahas tentang motivasi, kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja. Guna menghindari meluasnya pokok bahasan penelitian, maka penulis memandang perlu untuk membatasi pada pembahasan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kinerja

Menurut Rivai (2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditetapkan bersama.

Dwiyanto dalam Paslong (2010) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator dalam pengukuran kinerja pegawai, yaitu :

- 1) Produktivitas
- 2) Kualitas Layanan
- 3) Responsivitas
- 4) Responsibilitas

## 5) Akuntabilitas

### b. Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam (Rohaeni, 2016) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2017) untuk mengukur motivasi terdapat beberapa indikator motivasi ekstrinsik antara lain :

- 1) Kompensasi
- 2) Kondisi Kerja
- 3) Tunjangan
- 4) Hubungan dengan atasan

### c. Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2007) merupakan suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut.

Indikator kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 2) Pemahaman (*Understanding*)
- 3) Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)

- 4) Nilai (*Value*)
- 5) Sikap (*Attitude*)
- 6) Minat (*Interest*)

d. Budaya Organisasi

Menurut Cushway dan Lodge (2000) budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Sehingga sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi, kemudian akan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku para anggota organisasi.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*)
- 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)
- 3) Orientasi pada hasil (*outcome orientation*)
- 4) Orientasi pada individu (*people orientation*)
- 5) Berorientasi pada tim (*team orientation*)
- 6) Keagresifan (*aggressiveness*)
- 7) Kestabilan (*stability*)

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong.
4. Mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja, motivasi, kompetensi dan budaya organisasi.
2. Menambah referensi dan rekomendasi dalam bentuk gagasan untuk memperluas pengetahuan mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi khususnya mengenai kinerja, motivasi, kompetensi dan budaya organisasi.
3. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan tambahan pemikiran, referensi lebih lanjut dan pengembangan ilmu

terkait sumber daya manusia, sehingga dapat digunakan sebagai bahan literature untuk penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi maupun pertimbangan yang bermanfaat dan membangun bagi RS PKU Muhammadiyah Gombong
2. Melalui hasil penelitian ini akan diketahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat untuk kemudian dapat dijadikan sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi RS PKU Muhammadiyah Gombong.
3. Sebagai sarana dan masukan kepada RS PKU Muhammadiyah Gombong dalam hal pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi.