

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Employee engagement menjadi salah satu faktor penentu untuk mengetahui tingkat kinerja yang dimiliki oleh para tenaga medis dan paramedis yang ada di sebuah rumah sakit selain. Pentingnya pertalian karyawan di kalangan para tenaga medis dan paramedis yang ada di rumah sakit karena dalam pada proses pemberian pelayanan bagi para pasien yang membutuhkan perawatan medis, para pegawai dalam hal ini para tenaga medis dan paramedis harus memiliki rasa peduli dan juga tanggung jawab yang tinggi sehingga dalam melaksanakan tugasnya mereka dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pasien yang membutuhkannya.

Selain pertalian karyawan, tingkat keadilan yang di dapat oleh para tenaga medis dan paramedis dalam hal ini keadilan distributif dan keadilan prosedural juga sangat mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh para tenaga medis dan paramedis dalam melakukan pekerjaannya karena berhubungan dengan hak yang seharusnya didapatkan oleh para tenaga medis dan paramedis tersebut.

Keadilan dalam sebuah organisasi baik keadilan distributif dan keadilan prosedural menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai di sebuah organisasi. Keadilan prosedural dan keadilan distributif telah dipandang sebagai faktor utama sebagai pembangun keadilan organisasional yang pada akhirnya dikaitkan dengan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan (Cropanzano, Byrne, Bobocel dan Rupp, 2001). Keadilan dalam sebuah organisasi juga sangat penting karena

setiap orang pasti selalu ingin mendapatkan sebuah perlakuan yang adil dan baik (Tjahjono *et al* , 2016)

Namun hubungan antara keadilan organisasi terhadap kinerja masih diragukan hal ini dikarenakan masih adanya kontroversi hasil atau perbedaan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilaksanakan oleh Moazzezi (2014) menyatakan bahwa keadilan distributif dan prosedural berdampak signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai di sebuah organisasi, hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryani (2013) yang mana pada hasil penelitiannya juga menunjukkan hasil yang sama bahwa keadilan distributif dan prosedural terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang pegawai di sebuah organisasi.

Akan tetapi hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nawab *et al* (2017) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini juga di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus (2018) yang juga menyatakan bahwa keadilan prosedural tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pertalian karyawan juga dapat menjadi salah satu faktor yang memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja seorang pegawai, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Anita (2013) yang menyatakan “*employee engagement had significant impact on employee performance*”. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dajani (2015) yang pada hasil penelitiannya menjelaskan bahwa pertalian karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja. Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2015) yang menyatakan bahwa pertalian karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena masih terdapat kontroversi maka penting

untuk dilakukan penelitian untuk menguji ulang pengaruh yang diberikan oleh keadilan distributif dan juga keadilan prosedural terhadap kinerja yang dimediasi oleh pertalian karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap masyarakat yang pernah mendapat pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Belitung Timur, terdapat sebuah fenomena yang menyatakan bahwa tingkat kinerja para tenaga medis dan paramedis yang ada di rumah sakit tersebut masih dirasa kurang baik dalam proses pelaksanaannya. Padahal pelayanan yang diberikan oleh tenaga medis dan paramedis terhadap pasien merupakan hal yang sangat penting mengingat berkaitan dengan keselamatan pasien rumah sakit tersebut. Apabila para tenaga medis dan paramedis memiliki kinerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan pasien dan juga membuat reputasi rumah sakit tempat dia bekerja menjadi baik. Seperti yang dijelaskan oleh Usman (2016) yang mengatakan bahwa melalui peningkatan kinerja diharapkan para tenaga medis dan paramedis akan menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam proses peningkatan mutu pelayanan kesehatan, yang nantinya akan memiliki dampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempat dia bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Setiap sumber daya manusia yang terdapat di sebuah organisasi dalam hal ini Rumah Sakit tentu memiliki peran yang sangat besar dalam proses berlangsungnya pelayanan. Oleh sebab itu pihak manajemen rumah sakit harus selalu memperhatikan kesejahteraan para pegawainya karena tingkat apresiasi yang diberikan oleh pihak rumah sakit nantinya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai tersebut. Cillier (2010) mendefinisikan kinerja sebagai istilah yang sering digunakan untuk memberikan gambaran

apakah sebuah pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan telah dilaksanakan dengan baik atau belum. Tingkat kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan juga menjadi salah satu alat ukur yang digunakan oleh para pengusaha karena secara tidak langsung akan mempengaruhi mereka ketika membuat kebijakan yang terkait dengan bonus, promosi dan juga pengakhiran hubungan kerja. Tingkat kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi salah satu faktor untuk membantu sebuah organisasi mencapai tujuannya, semakin baik kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka tingkat prestasi kerja yang dia miliki juga akan semakin tinggi. Salah satu faktor untuk mengukur kinerja seorang pegawai adalah dilihat dari bagaimana tingkat keadilan organisasi yang terdiri dari keadilan distributif dan keadilan prosedural yang di dapatkan oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Employee Engagement Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosesural Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dan Paramedis Di RSUD Kabupaten Belitung Timur “

1.2.Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini akan membahas tentang pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan pertalian karyawan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di RSUD Kabupaten Belitung Timur, Provinsi Bangka Belitung
2. Subyek penelitian yang diteliti adalah tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur, Provinsi Bangka Belitung
3. Variabel independen yang diteliti adalah keadilan distributif, keadilan prosedural

4. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja
5. Pertalian karyawan sebagai variabel mediasi

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian diatas maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif terhadap pertalian karyawan tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur ?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap pertalian karyawan tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur ?
3. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur ?
4. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Kabupaten Belitung Timur ?
5. Apakah pertalian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur ?
6. Apakah pertalian karyawan memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur ?

7. Apakah pertalian karyawan memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa pengaruh keadilan distributif terhadap pertalian karyawan tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur
2. Untuk menganalisa pengaruh keadilan prosedural terhadap pertalian karyawan tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur
3. Untuk menganalisa pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur
4. Untuk menganalisa pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur
5. Untuk menganalisa pengaruh pertalian karyawan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur
6. Untuk menganalisa pengaruh pertalian karyawan sebagai pemediasi antara keadilan distributif terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur
7. Untuk menganalisa pengaruh pertalian karyawan sebagai pemediasi antara keadilan prosedural terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Kabupaten Belitung Timur.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pemahaman tentang keadilan distributif, keadilan prosedural, pertalian karyawan dan kinerja tenaga medis dan paramedis untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia
2. Memberikan tambahan informasi kepada penulis yang akan meneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang keadilan distributif, keadilan prosedural, pertalian karyawan dan kinerja tenaga medis dan paramedis
3. Memberikan pemahaman dan teori serta tambahan informasi kepada RSUD Kabupaten Belitung Timur tentang kajian keadilan distributif, keadilan prosedural, pertalian karyawan dan kinerja tenaga medis dan paramedis.