

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang harus dimiliki Rumah Sakit meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga non kesehatan (Ilyas, 2009). Tenaga keperawatan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelayanan yang diberikan oleh sebuah Rumah Sakit, karena tenaga keperawatan berkesinambungan dengan pihak eksternal yaitu pasien dan keluarganya selama 24 jam. Tenaga keperawatan dan kesehatan lainnya harus mampu menjadi tenaga yang siap memberikan jasa yang memuaskan pelanggan (pasien). Dengan demikian pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Rumah Sakit merupakan salah satu faktor yang harus ditingkatkan.

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Dengan demikian, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan terdefinisi merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2012). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2010). Penelitian Novita (2016) membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) serta faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang tersedia (Robbins, 2012).

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Penelitian Wahyudi (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. Komitmen organisasi menurut Robbin dan Judge (2008) adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional yang kuat dalam diri individu atau seseorang akan menyebabkan dirinya bekerja lebih giat demi pencapaian tujuan organisasi tempat individu bekerja. Dengan adanya komitmen, karyawan merasa menyatu dengan organisasi dan tidak berpikir untuk meninggalkan

atau pindah tempat lain. Robbins (2008) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

Rumah Sakit Nahdlatul Ulama (RSNU) Jombang merupakan Rumah Sakit Swasta Umum kelas D yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang digagas dan direalisasikan oleh PCNU Jombang untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada warga Jombang. Pada tahun 2017 RSNU memiliki 40 karyawan diposisikan sebagai perawat. Meskipun terbilang baru didirikan, RSNU telah memiliki 47 ruangan, 7 diantaranya VIP *room* keatas.

Berdasarkan wawancara dengan manager personalia Rumah Sakit Nahdlatul Ulama, diperoleh informasi bahwa kinerja kerja perawat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang saat ini dapat dikatakan menurun. Hal ini diketahui dari tingkat absensi tenaga perawat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang bertambah tiap bulannya.

**Tabel 1.1 Absensi Perawat RS. Nahdlatul Ulama periode Jan-Mar 2018**

Bulan	Keterangan			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tnp. Keterangan	
Januari	4	7	4	15
Februari	6	5	3	14
Maret	7	7	4	18

Berdasarkan table di atas mengindikasikan penurunan kinerja perawat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang dilihat tingkat absensi yang semakin tinggi setiap setiap bulan. Selain itu pencapaian tugas perawat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama

Jombang seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan, hal ini ditandai adanya keluhan dari pasien yang kurang cepat mendapat pelayanan. Berdasarkan data absensi perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang menunjukkan perawat dalam melaksanakan tugasnya belum sesuai dengan aturan. Beberapa pelayanan medis belum memenuhi aturan yang ditetapkan, misalnya seharusnya dalam satu hari dia mendapat jadwal di poli gizi, namun pada saat ada salah satu poli yang membutuhkan perawatan ekstra maka dia terhambat untuk pekerjaan pada poli yang lain yang menjadi tanggung jawabnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Perawat kurang puas dengan pekerjaan itu sendiri. Perawat melaksanakan tugasnya sesuai dengan keahlian dan pendidikan mereka. Dari segi kesempatan promosi, perawat yang berstatus kontrak memerlukan waktu selama 2 tahun masa evaluasi agar kemudian diangkat menjadi karyawan tetap. Selain itu, adanya rekan kerja yang kurang bisa diajak bekerjasama dengan baik serta suasana kekeluargaan kurang terbina dengan baik.

Faktor lain yang diduga menyebabkan turunnya kinerja perawat adalah komitmen organisasi yaitu rendahnya tanggung jawab perawat untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh serta kurang memaksimalkan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan. bebrapa perawat tidak bersedia bekerja lembur, Hasil wawancara dengan beberapa perawat menyatakan bahwa sebagian perawat yang bekerja hanya mencari pengalaman sebagai loncatan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih

baik. Selain itu, perawat kurang merasa bangga menjadi perawat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Adapun manfaat penelitian yang dimaksud adalah:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perencanaan dan penerapan kebijakan-kebijakan khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang memiliki permasalahan serupa.