

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan bisnis saat ini begitu pesat, membuat banyak pihak saling terkait sehingga disadari atau tidak sudah tercipta sistem dari bisnis. Dunia bisnis merupakan dunia yang dinamis dimana perubahan terjadi sangat cepat sehingga perusahaan harus mampu beradaptasi. Bisnis menuntut kreativitas dan inovasi agar tidak terjadi kejenuhan pada pasar sasaran. Untuk menjalankan bisnis yang besar seseorang tidak mampu berdiri sendiri, tetapi dia membutuhkan tim untuk memperkuat bisnisnya. Setiap tim yang bergabung mempunyai fungsi untuk menguatkan bisnis tersebut dan mereka membutuhkan lingkungan yang sesuai untuk menunjang tugasnya.

Organisasi yang sehat dapat mengantarkan perusahaan mencapai tujuan. Menurut Robbin dan Judge (2015 : 2) Organisasi merupakan satu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam satu basis yang kontinyu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Untuk membangun organisasi maka diperlukan budaya organisasi sebagai landasan bagi individu untuk bekerja. Dalam organisasi banyak hal kompleks yang terjadi karena perbedaan pendapat dan sudut pandang, hal ini dapat menjadi penghambat pertumbuhan organisasi tetapi dapat pula mejad pemicu keberhasilan suatu organisasi. Organisasi bisa berjalan jika tiap anggotanya mampu bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan serta mampu mengelolah organisasi sehingga berjalan sesuai visi dan misi bersama. Dalam bergorganisasi setiap anggota harus mempunyai kemampuan interpersonal agar terjadi kerja sama yang baik dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lain seperti sumber daya modal dan sumber daya bahan baku. Menurut Chusway (1994 : 22) perencanaan SDM merupakan bagian yang penting dari dan sebagai contributor pada proses perencanaan strategis, karena tidak saja membantu organisasi dalam menentukan sumber-sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan, tetapi juga membantu menentukan apa yang benar – benar dapat dicapai dengan sumber – sumber yang teredia.

Melihat pentingnya sumber daya manusia pada kinerja perusahaan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar berdampak baik bagi perusahaan. Hal yang harus diperhatikan dalam menglolah sumberdaya manusia yaitu membutuhkan cara yang berbeda dari sumberdaya yang lain, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda sehingga sangat kompleks. Banyak variabel yang mempengaruhi sumberdaya manusia diantaranya ada motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja.

Variabel motivasi kerja berkaitan langsung dengan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015 : 127) motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan , arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi mempunyai peran tersendiri bagi sumber daya manusia. Individu yang termotivasi mampu memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Kontribusi yang baik dari sumberdaya manusia dapat menghantar perusahaan pada kesuksesan bisnisnya.

Sumber daya manusia yang baik harus mampu dipertahankan, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan. Komitmen Organasional menjadi kunci untuk tantangan ini. Menurut Winner (1982) dalam Tranggono dan Kartika (2008) Komitmen Organisasional merupakan dorongan dalam diri individu

untuk berbuat agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Selain untuk keberlangsungan perusahaan, mempertahankan sumberdaya manusia merupakan salah satu bentuk efisiensi karena akan dibutuhkan biaya lebih besar jika perusahaan merekrut dan melatih perawat baru. Komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kepuasan dan karier perawat itu sendiri yaitu peningkatan karier yang lebih cepat dan pasti. Seperti pendapat Jernigan *et al* (2001) dalam Djamaludin (2009) Komitmen organisasional yang tinggi juga berkorelasi positif terhadap organisasi yaitu: tingginya kinerja/performa perawat, rendahnya *turn-over*, rendahnya tingkat absensi perawat.

Salah satu variabel yang juga penting untuk mengelolah sumber daya manusia yaitu kepuasan kerja. Menurut Robin dan Judge (2015 : 46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari satu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya. Perusahaan harus bisa mengupayakan kepuasan kerja dari para perawat sehingga kontribusi yang baik dapat diberikan perawat pada perusahaan.

Rumah Sakit Umum Daerah Bobong merupakan jasa pelayanan masyarakat yang didirikan pemerintah untuk menangani dibidang kesehatan masyarakat kabupaten Kepulauan Sula. Sebagai bentuk layanan masyarakat RSUD Bobong telah melakukan kinerja yang baik dalam melayani para pasiennya. Keberhasilan ini tentunya tak lepas dari para perawat rumah sakit yang degan profesional melakukan tugasnya. Sebagai rumah sakit yang baru tentunya banyak kendala yang dihadapi rumah sakit ini dalam hal operasional, akan tetapi jika dilihat RSUD Bobong mampu mengelola perawatnya dengan baik hal ini dapat dilihat dari prosentasi kehadiran perawat dari bulan September sampai bulan Desember 2016.

Tabel 1.1

Prosentase Kehadiran Perawat RSUD Bobong

Bulan	Presentase Kehadiran
September	87%
Oktober	89%
November	90%
Desember	95%

Sumber : Laporan presensi RSUD Bobong September - Desember 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa presentase kehadiran dari bulan September sampai bulan Desember 2016 mengalami kenaikan, hal ini menunjukkan kemungkinan adanya kepuasan kerja pada perawat rumah sakit RSUD Bobong. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dinyatakan oleh Ramlan Ruvendi (2005) dalam Muslih (2011) pengukuran kepuasan atau ketidak puasan kerja karyawan dapat diperlihatkan oleh beberapa tolak ukur diantaranya jumlah kehadiran karyawan atau jumlah kemangkiran. Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Andini (2006) dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pada pegawai akan menimbulkan penghematan biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang selalu dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Pelayanan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan pada pasien oleh satu tim multidisiplin termasuk tim keperawatan. Tim keperawatan merupakan tim garda depan yang melayani kesehatan pasien secara langsung selama dua puluh empat jam, oleh karena itu kepuasan perawat merupakan sarana penting dalam manajemen

sumberdaya manusia karena secara langsung atau tidak langsung dapat berpengaruh pada produktivitas kerja yang pada akhirnya kan meningkatkan mutu asuhan perawat pada pasien.

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Gregson (1992) dalam Trisnaningsih (2001) mengatakan kepuasan kerja merupakan pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik , sedangkan Bateman dan Strasser (1984) dalam Trisnaningsih (2001) menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat komitmen organisasional dalam peningkatan kepuasan kerja merupakan suatu topik yang menarik untuk diangkat.

Menurut Bajuri dan Jane (2013) Untuk mencapai kepuasan kinerja, seseorang juga harus memiliki motivasi dalam dirinya. Dimana motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan .Trisnaningsih (2001) menyatakan motivasi juga diperlukan untuk mendorong suatu profesi untuk melakukan pekerjaannya dan mengembangkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan namun belum bisa dipastikan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap tercapainya kepuasan kerja seseorang, apakah hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasional dan bagaimana kedua unsur tersebut mempunyai dampak bagi kepuasan kerja.

Dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong “.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bobong ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bobong ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan perawat RSUD Bobong.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bobong.

1.4. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Akademik :

Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dapat memberikan informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

b) Manfaat Praktis :

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan informasi dan landasan bagi organisasi untuk mengambil kebijakan tentang pengembangan

sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Penyusunan dan penulisan hasil penelitian yang dilakukan mempunyai sistematika sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB 2. LANDASAN TEORI

Bab landasan teori ini berisi tentang landasan teori yang menunjang penelitian, penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka berpikir dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini berisi tentang variable penelitian yang digunakan, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan ini berisi karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Bab simpulan dan saran ini berisi tentang simpulan dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.