

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai asset yang paling penting dan berperan utama untuk pelaksanaan sebuah kegiatan didalam suatu instansi, sebagai faktor terpenting sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan implementasi suatu instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang potensial. MSDM adalah sebuah metode untuk merekrut, memberikan nilai, dan memberi penghargaan kepada karyawan, mengelola masalah ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, serta kesetaraan mereka (Dessler, 2015:4).

Aktivitas sumber daya manusia merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap peranan dan tujuan dalam organisasi. Dengan hal tersebut, maka dibutuhkanlah kepekaan dari organisasi itu sendiri untuk tetap memberikan kondisi lingkungan kerja yang terbaik kepada karyawan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan agar tercapainya suatu tujuan dari organisasi tersebut. Setiap karyawan mengharapkan bahwa dengan bekerja pada suatu perusahaan, kehidupannya semakin sejahtera. Karyawan yang senang dan puas dengan pekerjaannya maka akan membuat karyawan bertahan bekerja di perusahaan dengan hal tersebut maka karyawan dapat merasakan kesejahteraan melalui pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perilaku berdasarkan seorang karyawan yang mengalami puas atas apa yang mereka capai dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perilaku tenaga kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam kaitannya melalui kondisi kerja, kerja sama setiap tenaga kerja, reward ditempat kerja, serta masalah yang berkaitan dengan faktor fisik (Sutrisno, 2019 : 74).

Kualitas kehidupan kerja sebagai hal yang terpenting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja adalah kegiatan untuk memperbaiki syarat lingkungan kerja perusahaan yang

bisa menaikkan semangat dan antusiasme kerja agar perusahaan bisa mencapai semua visi dan misinya (Cascio, 2010; dalam Priyono 2020). Adanya *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat menaikkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa hasil kajian empiris (Priyono, 2020; Andriwardhaya dkk, 2021; Helmy, 2021; Bkti, 2018) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Kualitas kehidupan kerja sebagai poin penting yang harus dicermati oleh instansi (Totawar dan Nambudiri, 2014), faktor terpenting untuk dipertimbangkan dalam organisasi, ketika organisasi transparan terhadap karyawan adalah faktor kualitas kehidupan kerja, faktor ini akan berakibat pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi. Tercapainya karyawan yang berkomitmen pada sebuah organisasi yang dimaksud, terdapat beberapa komponen penting yang dilakukan oleh perusahaan. *Quality of work life* (QWL) sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi terhadap karyawan. Beberapa kajian empiris menunjukkan pengaruh positif signifikan QWL terhadap komitmen organisasi (Helmy, 2021; Ansriwirdaya dkk, 2021). Komitmen merupakan persyaratan penting bagi kehidupan di suatu organisasi guna menjaga kesinambungan suatu organisasi tersebut. Dengan hal ini komitmen dari seluruh anggota terhadap kebaikan organisasi adalah yang dibutuhkan. Komitmen Organisasi adalah suasana seorang karyawan memihak dengan organisasi terpilih yang memiliki sifat loyalitas demi tercapainya visi organisasi, dan keinginan untuk membentengi derajat dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan dengan hasil penelitian terdahulu didapatkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkaitan secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Priyono, 2020). Beberapa kajian empiris sebelumnya mengkaji kepuasan kerja sebagai mediasi pada penelitian yang terkait komitmen organisasi (Li, Zhu, dan Park, 2018; Robie dan Roz, 2021). Kepuasan kerja merupakan elemen yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan (Greenberg dan Baron, 2003). Sesuai hal tersebut kualitas kehidupan kerja dalam suatu organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya akan

meningkatkan komitmen organisasi (Helmy, 2021). Dengan terwujudnya komitmen organisasi membuktikan bahwa karyawan mempunyai rasa kepuasan kerja yang tinggi yang berasal dari kualitas kehidupan kerja. Semakin memuncak taraf kepuasan kerja maka mampu mempertinggi komitmen organisasi karyawan sehingga bisa membantu untuk mengurangi karakter negatif karyawan terkait ketidakdisiplinan, ketidakhadiran dan *turnover* (Hidayat, 2018).

Dengan memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja maka karyawan akan puas dengan pekerjaannya sekaligus dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi, dan karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan harapan manajemen perusahaan. Karyawan yang mempunyai rasa komitmen tinggi disebuah organisasi maka dapat bertahan dan berkontribusi penuh pada organisasi. Sesuai hasil penelitian yang sudah dibuktikan oleh para peneliti, banyak hal yang berkaitan dengan apa yang sedang dilakukan dalam penelitian. Oleh karena itu, adanya penelitian sebelumnya yang mencakup bahwa kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja sangat berguna untuk penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari situs <https://beritajatim.com>, (2021) bahwa RS dr. Sayidiman Magetan melakukan rehab fisik untuk dijadikan sebagai ruang isolasi karena Pandemi Covid 19 belum usai, setiap hari ada pasien baru yang terpapar Covid-19. Tidak hanya itu, tetapi juga melakukan peresmian generator oksigen pada tahun 2022 untuk para pasien yang menderita berbagai penyakit yang membutuhkan oksigen. Hal tersebut dilakukan oleh RSUD dr. Sayidiman Magetan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Maka dengan hal ini RSUD dr. Sayidiman Magetan dijadikan sebagai rumah sakit rujukan terbesar di Magetan. Memiliki 15 ruangan besar rawat inap (terdiri dari beberapa kelompok) dengan jenis pelayanan dan dokter yang berbeda setiap ruangan. Kabupaten Magetan memiliki 6 rumah sakit, RSUD dr. Sayidiman menjadi rumah sakit terbesar di Kabupaten Magetan dan berfokus pada mutu pelayanan yang baik dan

bermutu, tentu membuat instansi ini memiliki cara yaitu dengan meningkatkan kualitas perawat yang dimiliki oleh organisasi / instansi ini. Perawat yang dimiliki oleh sebuah RSUD merupakan hal yang penting yang harus dijaga kualitasnya supaya dapat memberikan pelayanan sesuai visi dan misi dari rumah sakit yang bisa bermanfaat bagi semua masyarakat.

Selain itu untuk mewujudkan tujuan dari RSUD dr. Sayidiman Magetan yaitu memberikan mutu pelayanan yang baik ada hal yang penting yaitu suasana kerja yang kondusif yang akan memperkuat porsinya. Rumah sakit memiliki cara tersendiri untuk mempertahankan seorang perawat agar terus teguh dalam komitmen organisasi yang diberikannya yaitu dengan memelihara kualitas kehidupan kerja. Dengan hal tersebut maka harus menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, menumbuhkan kepuasan kerja yang baik, sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan secara rinci, maka peneliti terdorong untuk dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Perawat Rawat Inap RSUD dr. Sayidiman Magetan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat rawat inap RSUD dr. Sayidiman Magetan ?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap RSUD dr. Sayidiman Magetan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pada perawat rawat inap RSUD dr. Sayidiman Magetan ?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada perawat rawat inap RSUD dr. Sayidiman Magetan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat rawat inap RSUD dr. Sayidiman Magetan.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap RSUD dr. Sayidiman Magetan.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat rawat inap RSUD dr. Sayidiman Magetan.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada perawat rawat inap RSUD dr. Sayidiman Magetan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat menjadi bahan pembelajaran dan juga pengembangan dalam ilmu pengetahuan serta dapat menjadi sumber referensi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan informasi dan pertimbangan atas fungsi dari kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja perawat maupun karyawan di masa depan.

3. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang dapat dipercaya bagi peneliti selanjutnya dan menambah referensi Kepustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi terdiri atas 5 (lima) bab. Sistematika penulisan ini memiliki maksud dan tujuan agar dalam proses penulisan penelitian menjadi lebih sistematis. Gambaran dari sistematika penulisan skripsi lebih rinci dapat dilihat dalam setiap bab, yaitu:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjabarkan tentang: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka menjelaskan teori yang relevan sebagai landasan dari penelitian ini, menjelaskan pengaruh antar variabel, penelitian terdahulu yang pengembangan hipotesis, dan model penelitian .

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian menguraikan mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan menjelaskan dan menguraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden penelitian, analisis data, serta pembahasan dari analisis data.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab simpulan, keterbatasan, dan saran menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam melakukan penelitian, saran penelitian yang diajukan oleh peneliti sebagai bahan perbaikan untuk manajemen perusahaan dari bagi penelitian selanjutnya