

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan rumah sakit di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir mengalami kemajuan yang sangat pesat. Berbagai pembangunan rumah sakit, didirikan baik oleh pihak swasta maupun oleh pemerintah. Data yang dilansir oleh Departemen Kesehatan RI pada laporan jumlah pertumbuhan rumah sakit di Indonesia menyatakan jumlah rumah sakit terus menerus mengalami peningkatan yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan oleh data 4 (empat) tahun terakhir yang menampilkan jumlah rumah sakit pada tahun 2012 berjumlah 1.719, tahun 2013 berjumlah 2.083, tahun 2014 berjumlah 2.228 dan pada tahun 2015 jumlahnya sudah mencapai 2.519. Hal ini menjadikan persaingan bisnis dalam industri rumah sakit semakin kompetitif dan dinamis dimana didalamnya setiap rumah sakit dituntut agar dapat bertahan dan menjaga konsistensinya untuk dapat bersaing.

Sumber daya manusia menjadi modal utama bagi kehidupan suatu organisasi. Melalui sikap dan perilakunya dalam bekerja individu dapat menentukan apa yang dihasilkan oleh suatu organisasi. Agar mampu bertahan dalam persaingan bisnis, rumah sakit bukan hanya harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas namun juga berkomitmen kepada organisasi. Sumber daya manusia yang berkomitmen kepada rumah sakit akan

mengusahakan setiap kepentingan rumah sakit. Adanya hal tersebut menjadikan rumah sakit mampu untuk mendapatkan hasil yang optimal melalui sumber daya manusia yang dimiliki.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat penting perannya bagi suatu rumah sakit. Perawat merupakan unjuk tombak utama bagi citra kualitas pelayanan sebuah rumah sakit yang langsung dirasakan oleh konsumen. Penanganan selama 24 jam yang dilakukan perawat menjadi salah satu alat penilaian bagi konsumen terhadap suatu rumah sakit. Rendahnya komitmen organisasi perawat akan berdampak buruk bagi rumah sakit itu sendiri. Komitmen organisasi yang rendah membuat perawat tidak mampu atau mau berinisiatif untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya dan mengupayakan segala usahanya demi kepentingan organisasi. Yang terjadi malah sebaliknya kualitas kinerja yang semakin menurun dan dalam jangka waktu tertentu akan memutuskan untuk keluar dari rumah sakit.

Berangkat dari hal tersebut permasalahan dan tantangan terbesar rumah sakit saat ini adalah dapat merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan Perawat yang berkomitmen kepada rumah sakit dimana ia bekerja. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka Perawat tersebut dapat memiliki kinerja yang baik dan mengusahakan segala yang terbaik atas nama dan kepentingan dari rumah sakit. Sebaliknya komitmen organisasi yang rendah akan menjadi beban bagi rumah sakit karena mereka tidak akan dapat mengusahakan yang terbaik bagi rumah sakit.

Pada Rumah Sakit Antam Medika permasalahan rendahnya komitmen organisasi perawat terhadap rumah sakit menjadi suatu permasalahan yang cukup mendasar. Hal tersebut dapat terlihat dari kurang memberikan usaha yang terbaik bagi kepentingan organisasi, keinginan untuk keluar dari organisasi yang tinggi, tidak memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan ini ditunjukkan oleh data pada tabel I. 1 yang menampilkan data *turnover* tinggi pada perawat di rumah sakit tersebut dalam beberapa waktu kebelakang seperti yang di tampilkan pada daftar tabel berikut:

**Tabel I. 1**  
**Data *Turnover* Perawat**  
**Rumah Sakit Antam Medika**

No.	Tahun	Bulan	Jumlah
1	2015	Agustus	2
2		September	1
3		Oktober	4
4		November	-
5		Desember	2
6	2016	Januari	2
7		Februari	4
8		Maret	2

*Sumber: Divisi SDM RS. Antam Medika*

Dari data tabel diatas kita dapat melihat bahwa hampir setiap bulannya terdapat perawat yang mengundurkan diri dari pekerjaannya di rumah sakit. Seperti yang terjadi baru – baru ini pada bulan februari 2016 terlihat bahwa sebanyak 4 (empat) orang perawat mengundurkan diri dalam waktu satu bulan. Banyak nya perawat yang keluar dalam jangka waktu yang relatif

singkat tersebut merupakan suatu permasalahan bagi pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Cukup mudah perawat untuk meninggalkan rumah sakit tersebut atau memutus hubungan kerjasama dengan pihak rumah sakit.

Hal tersebut tentu tidak baik bagi kepentingan rumah sakit. *Turnover* yang tinggi membuat berbagai permasalahan baru yang muncul bagi rumah sakit seperti halnya kekurangan tenaga perawat, pelayanan terhadap pasien dapat memungkinkan kualitas nya menurun, dan memicu perawat lain untuk keluar juga dari rumah sakit karena beban kerja perawat yang keluar secara langsung maupun tidak langsung menjadi beban perawat yang masih bekerja untuk rumah sakit tersebut.

Selain *turnover* yang tinggi pada perawat di rumah sakit Antam Medika rendahnya komitmen organisasi perawat terhadap rumah sakit antam medika juga terlihat dari data absensi perawat yang tidak terlalu baik. Seperti yang ditunjukkan pada tabel I. II dibawah ini:

**Tabel I. 2**

**Data Absensi Perawat  
Rumah Sakit Antam Medika 2016**

<b>No.</b>	<b>Bulan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Cuti</b>
1	Januari	3	5	2	4
2	Februari	5	2	6	5
3	Maret	3	6	2	2
4	April	7	3	2	-

*Sumber: Divisi SDM RS. Antam Medika*

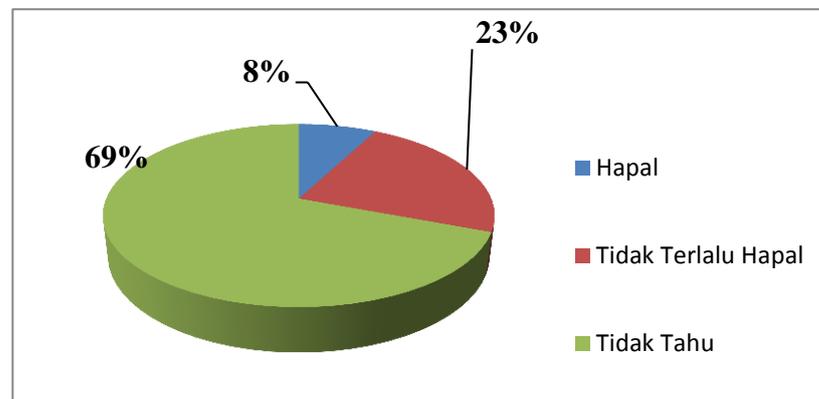
Dari data tabel diatas dapat terlihat bahwa hampir setiap bulannya terlihat ketidak disiplin yang ditunjukkan perawat. Dimana selalu terdapat perawat ditiap bulannya yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan yang jelas. Belum lagi beberapa data keterlambatan yang ditemukan pada saat pra-penelitian yang dilakukan. Keterlambatan tersebut dipicu oleh belum baiknya sistem pendataan jam kehadiran dan kepulangan yang masih memakai sistem manual. Hal ini tentunya merugikan bagi rumah sakit dengan sejumlah perawat yang tidak masuk untuk bekerja dapat menghambat rumah sakit untuk dapat memberikan pelayanan prima bagi konsumen.

Rendahnya komitmen organisasi perawat terhadap rumah sakit juga dapat mengurangi efisiensi dan efektifitas rumah sakit dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana dengan rendahnya komitmen organisasi sumber daya manusia yang dimiliki maka praktis mereka tidak terlalu mementingkan kepentingan atau tujuan dari organisasi. Komitmen organisasi yang rendah juga hanya merupakan beban bagi organisasi. Hal ini dikarenakan rumah sakit harus mengeluarkan biaya tambahan dalam perekrutan tenaga/ sumber daya manusia baru bagi rumah sakit seperti: biaya perekrutan, administrasi, dan pengembangan karyawan. Dan bagi tenaga kerja yang baru memerlukan waktu yang lebih lama untuk dapat mengenali lingkungan kerja yang baru atau memerlukan waktu lebih dalam masa orientasi terhadap rumah sakit. Hal yang tidak efektif dan efisien bagi rumah sakit.

Rendahnya komitmen organisasi perawat kepada rumah sakit tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab. Faktor tersebut diantaranya

adalah lemahnya budaya organisasi rumah sakit. Budaya organisasi yang dimiliki Rumah Sakit Antam Medika masih dikatakan lemah yang ditunjukkan oleh rendahnya kekuatan kerja sama tim yang dibangun. Dimana kesatuan para individu dalam mengerjakan sesuatu dan dalam menyelesaikan suatu permasalahan cenderung dilakukan oleh perseorangan tanpa adanya kerjasama yang baik saling melengkapi.

Lemahnya budaya organisasi rumah sakit juga ditunjukkan dengan tidak pahamnya perawat terhadap visi organisasi/ rumah sakit. Dimana dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada sejumlah perawat, sebagian besar perawat tidak mengetahui visi dari rumah sakit. Seperti yang digambarkan pada diagram berikut:



*Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti*

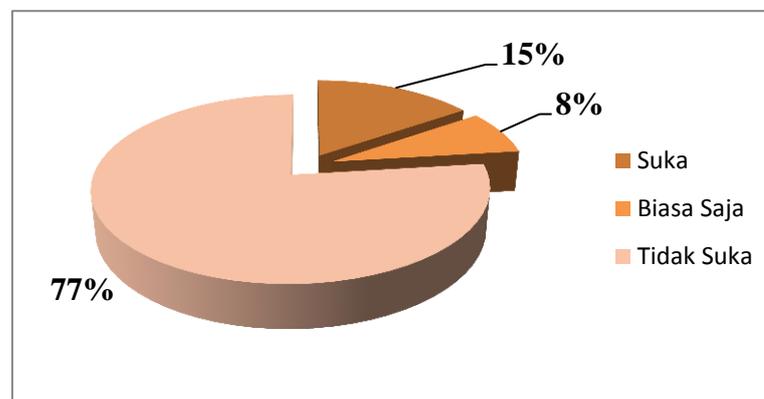
**Gambar I. 1**

### **Pengetahuan Perawat terhadap Visi Organisasi**

Sumber daya manusia yang tidak mengetahui visi organisasi akan seperti bekerja tanpa ada arah dan harapan yang jelas. Dalam berorganisasi visi tersebut menolong setiap sumber daya yang ada di dalamnya untuk bekerja

dengan arahan dan harapan yang jelas bagi organisasi kedepannya. Sehingga pekerjaan lebih bermakna dan bertujuan.

Selanjutnya rendahnya komitmen organisasi perawat juga dapat dipengaruhi oleh tidak sesuainya beberapa perawat dengan gaya kepemimpinan atasan mereka. Berdasarkan hasil wawancara pada kegiatan pra riset di tempat penelitian pemimpin dinilai memiliki gaya kepemimpinan yang otoriter. Pemimpin tersebut dinilai hanya melakukan komunikasi yang berjalan satu arah yaitu melakukan perintah dari atasan dijalankan oleh bawahan. Pada hasil wawancara dengan beberapa perawat bahwa terdapat banyak perawat yang tidak menyukai gaya kepemimpinan tersebut. Data menunjukkan kecocokan mereka dengan gaya kepemimpinan pimpinan dapat dilihat pada diagram berikut:



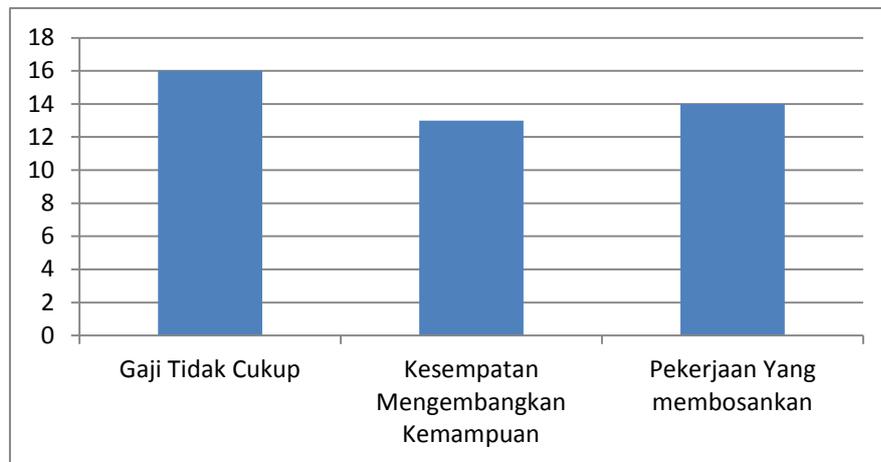
*Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti*

## **Gambar I. II**

### **Penilaian Perawat Terhadap Gaya Kepemimpinan**

Dari data diatas dapat diketahui bahwa sebesar 77% perawat tidak menyukai gaya kepemimpinan yang otoriter dari pemimpin. Dimana mereka yang tidak menyukai gaya kepemimpinan otoriter tersebut sering merasa bekerja dibawah tekanan. Hal ini yang membuat mereka tidak nyaman saat bekerja. Namun ada juga yang menjawab biasa – biasa saja dimana mereka tidak terlalu yakin hal tersebut mempengaruhi pekerjaan mereka yaitu sebesar 8%. Dan ada juga yang menyukai gaya kepemimpinan tersebut sebesar 15% yang beranggapan hal tersebut memang baik untuk dapat memotivasi mereka untuk bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi perawat adalah rendahnya kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif terhadap pekerjaannya sendiri. Rendahnya kepuasan kerja perawat membuat perawat jenuh dan tidak nyaman selama bekerja pada rumah sakit. Rendahnya kepuasan kerja ini disebabkan oleh banyaknya perawat yang menganggap bahwa pekerjaan mereka sendiri membosankan. Hal lainnya adalah ketidakpuasan terhadap gaji dan tunjangan yang didapat. Beberapa perawat merasa gaji yang diterimanya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan individu mereka. Lalu kesempatan untuk promosi seperti kenaikan gaji pun menjadi hal yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja perawat. Data ini ditunjukkan oleh pra-riset yang dilakukan. Adapun data tersebut dapat terlihat pada diagram berikut :



Sumber: Data Diolah Oleh peneliti

**Gambar I. 3**

### **Aspek Ketidakpuasan tertinggi**

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi perawat pada RS. Antam Medika adalah rendahnya kesesuaian tiap individu perawat dengan berbagai atribut organisasi atau biasa disebut dengan *person organization fit*. *Person organization fit* menjadi salah satu yang mempengaruhi komitmen organisasi perawat. Dimana ketika kesesuaian antara individu dengan organisasi terjadi maka perawat menjadi lebih berkomitmen terhadap rumah sakit. Melalui hasil pra-penelitian yang dilakukan rendahnya *person organization fit* ditunjukkan oleh perawat, dimana terdapat perawat yang merasa tidak sesuai dengan sistem pekerjaan yang tidak beraturan seperti seorang perawat bisa saja dipindahkan ke bagian lain yang disebabkan oleh kekurangan jumlah perawat pada kamar tersebut. Sebagai contoh, perawat yang sudah ditugaskan pada pelayanan spesialis poli bisa saja ditempatkan pada ruang UGD secara tiba-tiba untuk mengisi

kekosongan. Hal tersebut membuat perawat merasa tidak sesuai dengan apa yang biasanya ia kerjakan.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi perawat pada RS. Antam Medika yang telah disebutkan diatas seperti: lemahnya budaya organisasi rumah sakit, gaya kepemimpinan yang tidak disukai, rendahnya kepuasan kerja perawat, dan rendahnya tingkat *person organization fit* perawat pada rumah sakit. Peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi perawat pada RS. Antam Medika.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah – masalah yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi perawat adalah sebagai berikut:

1. Lemahnya budaya organisasi rumah sakit
2. Gaya Kepemimpinan yang otoriter
3. Rendahnya kepuasan kerja perawat
4. Rendahnya *person organization fit* perawat

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, dapat diketahui bahwa masalah yang mempengaruhi rendahnya komitmen

organisasi perawat terhadap rumah sakit ialah faktor – faktor permasalahan yang luas dan kompleks sifatnya.

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah untuk memperjelas dan mempermudah pokok permasalahan maka perlu dilakukan pembatasan masalah yaitu pada: pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Antam Medika Jakarta Timur.

#### **D. Perumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka akan diperoleh suatu dasar bagi peneliti untuk dapat memfokuskan kegiatan penelitian ke arah rumusan permasalahan yang lebih jelas sehingga rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: apakah terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Antam Medika Jakarta Timur ?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

##### **1. Bagi Peneliti**

Sebagai sarana menambah wawasan, pengetahuan dan mengembangkan cara berpikir tentang pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi perawat

2. Bagi tempat penelitian

Sebagai informasi dan bahan evaluasi tentang pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi perawat sehingga dapat diterapkan oleh pihak yang berkepentingan dalam mendukung tujuan organisasi

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi pada ruang baca dan perpustakaan khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.