

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sekarang ini persaingan antar perusahaan semakin ketat. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada bagaimana cara perusahaan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang mendukung keberhasilan perusahaan serta sikap organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan (Al-edenat dan Alhawamdeh, 2018).

Upaya mengelola sumber daya manusia secara menyeluruh untuk meningkatkan kinerja perusahaan dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang wajib dilakukan oleh para pemangku kepentingan perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan keuntungan perusahaan yang lebih besar, meningkatkan keberlangsungan hidup perusahaan serta meningkatkan komitmen organisasi.

Diperlukannya suatu integrasi antara tujuan individu dengan tujuan perusahaan karena setiap karyawan memiliki nilai dan tujuannya sendiri. Maka dari itu perusahaan perlu untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan dari masing-masing karyawannya. Kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja akan menumbuhkan komitmen karyawan pada organisasi sehingga

kinerja karyawan juga dapat tercapai. Hal ini dikarenakan karyawan telah terpenuhi akan kebutuhannya sehingga karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Terdapat tiga model komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif mengungkapkan sejauh mana karyawan menjadi terikat secara psikologis dengan organisasi mereka melalui berbagai perasaan seperti rasa memiliki, kesetiaan, kesukaan, kehangatan dan kebahagiaan (Haque dkk., 2019). Komitmen normatif mengacu pada perasaan keterpaksaan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi atau perusahaan (Meyer dan Allen, 1997). Komitmen berkelanjutan mengungkapkan bahwa karyawan memiliki kesadaran jika ia meninggalkan organisasi ia akan mengalami kerugian. Karyawan tetap berada di perusahaan karena tidak ada pilihan (Meyer dan Allen, 1997).

Karyawan dengan tingkat komitmen pada organisasi yang lebih tinggi akan memiliki rasa loyalitas dan keterikatan yang tinggi pula pada perusahaan yang diimplementasikan melalui usaha (kerja) yang lebih keras. Untuk meningkatkan komitmen, para manajer memainkan peran penting sebagai pemimpin yang berpengaruh bagi karyawannya. Peran pemimpin yang bertanggungjawab dapat membuat karyawan terinspirasi karena lebih cenderung selaras dengan keyakinan mereka sehingga karyawan memiliki antusiasme untuk melanjutkan keanggotaan mereka di dalam organisasi atau perusahaan (Nasim dan Iqbal, 2019).

Menurut Hymavathi dkk. (2015), pemimpin yang bertanggungjawab adalah pemimpin yang memiliki tingkat kebijaksanaan yang relevan untuk membangun lingkungan, hubungan sosial serta moral dalam jangka panjang dengan karyawan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan organisasi. Kepemimpinan yang bertanggungjawab mengarahkan kewajiban para pemimpin dalam mengelola nilai-nilai dan menciptakan budaya perusahaan yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, tindakan etis, dan partisipasi sosial tanpa mengorbankan kepentingan pihak-pihak penting di dalamnya. Pendekatan kepemimpinan bertanggungjawab dipandang lebih luas dan komprehensif yang memposisikan prioritas tanggung jawab para pemangku kepentingan untuk efektifitas kepemimpinan di dalam perusahaan (Miska dan Mendenhall, 2018).

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan dapat mendukung tingkat komitmen organisasi (Adnan dan Valliappan, 2019). Menurut hasil penelitian Haque dkk. (2020) menunjukkan kepemimpinan yang bertanggungjawab berpengaruh signifikan terhadap ketiga komponen komitmen organisasi. Dalam komitmen afektif, karyawan menunjukkan keterikatan emosional yang positif dengan para pemimpin dan perusahaan di tempat mereka bekerja. Kepemimpinan yang bertanggungjawab dengan komitmen berkelanjutan berpengaruh kepada karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi atau perusahaan, yang dapat menyebabkan menurunnya tingkat pergantian karyawan (*turnover*) dan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena retensi pengetahuan organisasi. Pengaruh kepemimpinan yang bertanggungjawab terhadap komitmen normatif yaitu karyawan memiliki perasaan untuk tetap berada di dalam perusahaan karena adanya

rasa kewajiban serta hubungan ini membuat karyawan memiliki rasa benar dan salah dan menguntungkan perusahaan untuk mendapatkan norma timbal balik yang diinginkan (Meyer dan Allen, 1997).

Komitmen karyawan adalah suatu hal yang penting untuk selalu ditingkatkan pada sebuah organisasi. Peningkatan komitmen karyawan pada organisasi berlaku untuk semua jenis organisasi baik itu organisasi yang berorientasi pada profit (keuntungan) maupun pada organisasi yang tidak berorientasi pada profit. Seperti halnya bagi Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta, pihak manajemen Rumah Sakit Panti Rini juga merasa bahwa komitmen karyawan merupakan hal yang penting untuk terus ditingkatkan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam usaha menyelenggarakan atau penyediaan layanan kesehatan bagi masyarakat membutuhkan dukungan tenaga kesehatan (dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya) untuk dapat memberikan layanan kesehatan yang baik bagi masyarakat. Untuk itu maka komitmen para tenaga kesehatan yang dimilikinya merupakan hal yang penting untuk dimiliki.

Para karyawan di Rumah Sakit Panti Rini harus mampu memberikan layanan kesehatan secara profesional bagi masyarakat. Tenaga kesehatan dengan tingkat komitmen pada organisasi yang tinggi akan mendukung setiap individu karyawan di Rumah Sakit Panti Rini untuk dapat memberikan layanan kesehatan yang baik sesuai dengan visi (Rumah Sakit Panti Rini menjadi Rumah Sakit Kelas C pada tahun 2020, dengan Layanan Unggulan Trauma Center, yang memberikan layanan kesehatan secara holistik dan berdasarkan nilai-nilai kristiani) dan misi organisasi yaitu: 1) Rumah Sakit Panti Rini meneruskan Karya Allah dalam

menyehatkan manusia seutuhnya serta melaksanakan amanat penyembuhan Kristus kepada sesama secara menyeluruh (holistik), dan 2) Meningkatkan mutu pelayanan secara profesional, berorientasi pada keselamatan pasien dalam semangat kasih Allah yang membaharui, dan 3) Mengembangkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat sesuai moral kristiani, dan 4) Mengupayakan kesejahteraan dan kualitas hidup bagi sesama.

Kesediaan setiap karyawan untuk mengimplementasikan visi dan misi organisasi pada setiap kegiatan pelayanan kesehatan bagi masyarakat dapat dinyatakan bahwa karyawan Rumah Sakit Panti Rini memiliki tingkat komitmen pada organisasi yang tinggi. Kesiapan karyawan Rumah Sakit Panti Rini untuk memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat yang notabene sebagai bentuk komitmen karyawan pada organisasi juga dipengaruhi oleh faktor yang lainnya yaitu tanggung jawab pimpinan pada karyawan maupun organisasi. Melalui perilaku pimpinan yang bertanggungjawab maka setiap pimpinan di lingkungan Rumah Sakit Panti Rini akan menjalankan tugas, fungsi dan perannya dengan sebaik-baiknya.

Pemimpin dalam konteks penelitian ini yang dimaksudkan adalah atasan langsung dari seorang karyawan. Kebertanggungjawaban para kepemimpinan Rumah Sakit Panti Rini diharapkan mampu meningkatkan komitmen karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan yang bertanggungjawab memiliki hubungan dengan komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah kepemimpinan bertanggungjawab dari setiap pimpinan langsung yang ada di Rumah Sakit Panti Rini secara signifikan memiliki

pengaruh terhadap komitmen karyawan pada Rumah Sakit Panti Rini. Secara eksplisit, penelitian ini ingin menguji pengaruh kepemimpinan bertanggungjawab terhadap komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan dari para karyawan di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan yang bertanggungjawab berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
2. Apakah kepemimpinan yang bertanggungjawab berpengaruh positif terhadap komitmen normatif?
3. Apakah kepemimpinan yang bertanggungjawab berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan?

### **1.3. Batasan Penelitian**

Peneliti membuat batasan penelitian agar objek penelitian yang diteliti menjadi lebih fokus. Berikut merupakan batasan penelitian ini:

1. Kepemimpinan Yang Bertanggungjawab (*Responsible Leadership*)

Kepemimpinan yang bertanggungjawab didefinisikan sebagai “seni membangun dan mempertahankan hubungan yang sehat secara moral dengan semua pemangku kepentingan yang relevan di dalam suatu organisasi” (Maak dan Pless, 2006).

2. Komitmen organisasional didefinisikan Meyer dan Allen (1997) sebagai sebuah konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasional diukur dengan menggunakan tiga komponen model komitmen organisasi (*three component model of organisational commitment*) sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif mengungkapkan sejauh mana karyawan menjadi terikat secara psikologis dengan organisasi mereka melalui berbagai perasaan seperti rasa memiliki, kesetiaan, kesukaan, kehangatan dan kebahagiaan (Haque dkk., 2019).

b. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif mengacu pada perasaan seorang karyawan karena ia merasa harus tetap berada di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan kewajiban (Nwibere, 2014).

c. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan mengungkapkan bahwa karyawan memiliki kesadaran jika ia meninggalkan organisasi ia akan mengalami kerugian. Karyawan tetap berada di perusahaan karena tidak ada pilihan (Meyer dan Allen, 1997).

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepemimpinan yang bertanggungjawab dengan komitmen afektif pada karyawan di Rumah Sakit Panti Rini.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan yang bertanggungjawab dengan komitmen berkelanjutan pada karyawan di Rumah Sakit Panti Rini.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan yang bertanggungjawab dengan komitmen normatif pada karyawan di Rumah Sakit Panti Rini.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi akademisi, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya mengenai dampak hubungan antara kepemimpinan yang bertanggungjawab dengan komitmen organisasi di dalam perusahaan.
2. Manfaat bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, manfaat serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepemimpinan yang bertanggungjawab dan komitmen organisasi untuk mengelola dan mengembangkan SDM yang dimiliki perusahaan.

## **1.6. Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah yang menjadi dasar ide penulisan skripsi ini, perumusan masalah, batasan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai pengertian, teori yang melandasi pemikiran, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis mengenai variabel *responsible leadership* dan *three component model of organisational commitment*.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan metode penelitian meliputi jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, sampel dan populasi, metode pengumpulan data, jenis variabel penelitian, metode pengujian instrumen, teknik analisis data dan uji hipotesis.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan yang meliputi hasil dari jawaban para responden, hasil uji hipotesis, hasil uji instrumen, dan hasil uji analisis data berdasarkan metode penelitian yang digunakan.

### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian serta implikasi manajerial dan saran dari peneliti yang berguna bagi perusahaan. Pada bab

lima ini juga akan dipaparkan mengenai keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.

