

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki keutamaan sebagai pilar dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia atau biasa disebut perawat dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting. Mereka merupakan sumber daya utama yang berperan sebagai penggerak organisasi, dengan keikutsertaan serta komitmen mereka pada organisasi, organisasi bisa menjadi lebih kompetitif. Sebagai pusat rujukan kesehatan, rumah sakit dituntut mampu memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasiennya. Sebagai bagian dari tenaga kerja di rumah sakit, perawat memiliki peranan yang sangat penting dalam rumahsakit karena perawat memiliki kontak langsung dan terlama dengan pasien serta keluarganya. Oleh sebab itu, upaya penyelenggaraan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari peranan yang diberikan perawat. Mengingat pentingnya peranan perawat yang begitu penting, rumah sakit harus memikirkan bagaimana cara agar perawat tersebut memiliki komitmen pada organisasi.

Perawat yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan fokus pada organisasi. Komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai faktor kunci pada hubungan perawat dan organisasi (Griffith-Kranenburg, 2013:1). Hal tersebut membuat perawat merasa terhubung pada ketentuan dasar dari pekerjaan yang membantu organisasi

untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Efektivitas organisasi adalah semua proses yang dilakukan organisasi pada perawatnya, yang dimulai dari perekrutan, pengaturan, pengembangan, serta pemeliharaan. Keempat aspek ini mempengaruhi stabilitas dan produktivitas lingkungan kerja. Mencari cara agar perawat merasa lebih puas dalam pekerjaannya, sehingga mereka akan lebih berkomitmen pada organisasi, merupakan landasan untuk mencapai organisasi yang lebih kompetitif. Perawat yang puas pada pekerjaan dan organisasinya akan berinisiatif untuk mencoba ide baru dan ingin lebih berpartisipasi pada keputusan yang perlu untuk dibuat.

Besarnya dampak kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja dan suksesnya sebuah organisasi, membuat dua hal tersebut menjadi sorotan dalam studi manajemen sumber daya manusia. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir (Lok & Crawford, 2004, 24). Hal ini disebabkan karena komitmen organisasional dan kepuasan kerja mampu memprediksikan input dari perawat. Input perawat merupakan indikasi dari perasaan negatif maupun positif yang dimiliki perawat terhadap pekerjaan dan organisasinya. Organisasi sebisa mungkin membuat perawat memiliki komitmen pada mereka sehingga mereka dapat menghindari risiko kehilangan perawat.

Saat perawat merasa puas dalam pekerjaan dan organisasinya, perawat akan menjadi berkomitmen dan loyal sehingga tidak akan mencari kesempatan pekerjaan lain. Menurut Porter & Smith (1970:35) komitmen

organisasional dapat tercapai ketika perawat memiliki keyakinan penuh dan menerima nilai serta tujuan organisasi. Menurut pengertian ini, komitmen pada organisasi berarti seorang perawat bukan hanya harus loyal pada organisasi tetapi juga harus berperan aktif dalam berhubungan dengan organisasi. Komitmen tidak bisa disimpulkan hanya dengan pengalaman dan pendapat perawat, tetapi juga dengan aktivitas yang mereka lakukan.

Perbedaan mendasar antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja adalah komitmen organisasional lebih merepresentasikan respon umum yang dimiliki perawat pada organisasi secara keseluruhan, nilai serta tujuan organisasi, sedangkan kepuasan kerja lebih condong kepada pekerjaan seorang atau sebagian aspek dari pekerjaan seseorang.

Hal lain yang berpengaruh pada suksesnya sebuah organisasi adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Faktor-faktor eksternal seperti krisis keuangan yang mengganggu kinerja organisasi yang lebih baik membuat gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi sorotan para pembuat keputusan dalam sebuah organisasi. Perubahan yang muncul membuat organisasi harus memikirkan cara untuk membentuk rasa percaya perawat pada organisasi, yaitu dengan memiliki pemimpin yang mampu mempengaruhi perawat untuk tetap loyal pada organisasi, serta pemimpin yang mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung serta nyaman bagi perawat (Northouse, 2007,).

Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian ini di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin. Variabel kepuasan kerja serta komitmen organisasional menjadi tujuan utama karena tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Disamping itu, rumah sakit ini memiliki jumlah perawat yang cukup banyak sehingga akan membantu untuk mendapatkan referensi yang lebih lengkap lagi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin?
3. Bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin?
4. Bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin?

5. Bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin?
6. Bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasional perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator?

C. Batasan Masalah

Untuk lebih berfokus pada variabel yang diteliti, maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Subjek pada penelitian ini dibatasi menjadi perawat. Perawat yang dimaksud disini adalah seluruh perawat yang telah bekerja di Rumah Sakit minimal 1 tahun.
2. Gaya kepemimpinan pada penelitian ini lebih berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberikan inspirasi bagi para pengikut untuk memaksimalkan kemampuan diri lebih mendalam sehingga mereka menjadi lebih baik (Robbins: 417). Indikator dari gaya kepemimpinan ini adalah:
 - a. *Idealized Influence*. Pemimpin memberikan visi dan misi, kebanggaan terhadap organisasi, dihormati, dan dipercaya.

- b. *Inspirational Motivation*. Pemimpin menyampaikan harapan yang tinggi serta mengekspresikan tujuan yang penting dalam cara yang sederhana.
 - c. *Intellectual Stimulation*. Mendukung kecerdasan, rasionalitas, dan memecahkan masalah dengan hati-hati.
 - d. *Individualized Consideration*. Memberikan perhatian personal, menjadi pelatih serta individu.
3. Budaya organisasi merupakan pemahaman akan kepercayaan, nilai, norma, dan filosofi mengenai bagaimana sesuatu bekerja. (Wallach, 1983 dalam Griffith-Kranenburg, 2013). Indikator dari budaya organisasi adalah:
 - a. *Bureaucratic Culture*. Budaya yang sangat terorganisir dan sistematis.
 - b. *Innovative Culture*. Budaya dengan lingkungan pekerjaan yang menantang, kreatif, dan berorientasi pada hasil.
 - c. *Supportive Culture*. Budaya yang menunjukkan kerja sama tim dan berorientasi pada orang dan hubungan sosial.
4. Kepuasan kerja merupakan tingkat sejauh mana seseorang menyenangi dan tidak menyenangi pekerjaannya. (Spector (1997), dalam Griffith-Kranenburg, 2012). Indikator dari kepuasan kerja adalah gaji, prospek promosi, hubungan antar perawat, supervisi, serta budaya pekerjaan.
5. Komitmen organisasional merupakan kepercayaan psikologis individu terhadap suatu organisasi. Komponen dalam komitmen organisasional

menurut Allen & Meyer (1974, dalam Griffith-Kranenburg, 2013), yang menjadi indikator adalah:

- a. *Affective Commitment*. Loyalitas terhadap organisasi
- b. *Continuance Commitment*. Adanya rasa rugi apabila meninggalkan organisasi.
- c. *Normative Commitment*. Perawat merasa harus bekerja karena sesuai dengan norma dan nilai yang ada.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.
2. Menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.
3. Menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan.
4. Menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.

5. Menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.
6. Menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat digunakan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi bagi studi sumber daya manusia, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan masukan bagi pihak Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin yang berguna dalam pengambilan keputusan manajerial untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat.

F. Sistematika Penulisan

Berikut ini merupakan sistematika penulisan skripsi ini:

Bab I: PENDAHULUAN

Bagian ini berisikan mengenai latar belakang yang menjadi pokok permasalahan penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian.

Bab II: LANDASAN TEORI

Bagian ini berisikan teori-teori yang relevan sehingga dapat mewujudkan kerangka konseptual. Teori-teori tersebut digunakan untuk menyusun kerangka pemikiran, hipotesis, dan melakukan pembahasan.

Bab III: METODE PENELITIAN

Bagian ini berisikan mengenai objek penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel, teknik penarikan sampel, serta teknik pengumpulan data.

Bab IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisikan mengenai uji validitas, uji reliabilitas dan analisis data. Bagian ini juga akan menjelaskan hasil serta pembahasan penelitian yang didapat.

Bab V: PENUTUP

Bagian ini berisikan kesimpulan, implikasi manajerial, saran serta keterbatasan penelitian. Saran dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai input pada organisasi.