

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat luas. Dalam menjalankan tugasnya, rumah sakit menghadapi persaingan yang sangat ketat dengan rumah sakit lainnya. Rumah sakit dituntut untuk terus berkembang, dengan alasan bahwa usaha ini merupakan usaha yang sangat bergantung pada ketersediaan modal, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki, serta menuntut tersedianya teknologi kesehatan rumah sakit sesuai dengan tuntutan zaman. Disamping hal tersebut, rumah sakit harus menjaga pula sistem kerjanya agar tidak melanggar standar norma dan etika kerja.

Untuk menghadapi perubahan, rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tingkat kualitas karyawan tergantung pada seberapa efektif sebuah organisasi mampu mengelolanya. Karyawan yang kebutuhannya dipenuhi oleh organisasi memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap organisasinya. Hal inilah yang membuat karyawan memberikan umpan balik positif kepada organisasi dengan cara mengerahkan segala kemampuan, pikiran dan tenaga yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi. Kepuasan yang tinggi ini berkorelasi positif dengan komitmen karyawan kepada rumah sakit. Karyawan yang memiliki komitmen akan merasa bangga tergabung dalam organisasi, memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk memajukan organisasi.

Menurut Herscovitch dan Meyer, (2002) komitmen adalah sejauh mana pekerja mengenali tujuan dan sasaran organisasi dan mereka bersedia untuk membuat usaha dan bekerja lebih keras untuk membantu tercapainya kesejahteraan.

Organisasi yang memiliki karyawan yang tidak berkomitmen akan sulit untuk maju dan berkembang. Karyawan yang tidak berkomitmen akan sulit untuk menerima tujuan, visi, misi, yang dimiliki oleh organisasi. Perilaku karyawan yang tidak memiliki komitmen akan tercermin dari perilakunya ketika menjalankan aktivitas kerja didalam organisasi, yaitu tidak ingin menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, sering tidak masuk kerja, melakukan demo, dan sering melakukan kesalahan saat melaksanakan pekerjaannya. Menjadi tugas dan kewajiban rumah sakit untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi karyawannya, guna memberikan kenyamanan dalam bekerja, hal ini akan membuat karyawan mau menumbuhkan komitmen untuk organisasi dan akan berusaha untuk bertahan dan setia.

Penelitian El-Kassar, dkk, (2011) mengatakan bahwa komitmen afektif berhubungan secara signifikan dengan lima dimensi iklim, yaitu: struktur, tanggung jawab, kehangatan dan dukungan, konflik, dan *expect approval*. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki struktur yang jelas, individu yang bertanggung jawab, minim risiko, memiliki suasana kerja yang hangat dan bersifat kekeluargaan, serta memiliki kepercayaan diri dalam mencapai tujuan organisasi, akan membentuk komitmen yang kuat dari dalam diri karyawan.

Iklim organisasi merupakan kesan komprehensif organisasi dari seseorang dan pengaruh individu pada lingkungan kerja, yang mana mengubah dampak perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan individu (Litwin dan Stringer 1968, dalam El-Kassar, dkk, 2011). Dengan kata lain bahwa iklim organisasi dapat dianggap

sebagai ciri yang melekat didalam organisasi yang hanya dapat dirasakan oleh anggota yang ada didalamnya.

Iklm organisasi menjadi sangat penting untuk diteliti karena dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami, dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya (Karyana 2012, dalam Yosephin Purba, 2014).

Kusjainah (1998, dalam Kusmawarsari, 2013) telah melakukan studi empiris mengenai iklim organisasi. Hasil studinya membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen karyawan pada perusahaan. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi, atau semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berkaitan erat dengan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya. Penelitian ini mengenai pengaruh dimensi iklim organisasi terhap komitmen afektif karyawan medis dan non medis di rumah sakit Panti Nugroho.

Penelitian ini diadopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh El-Kassar, dkk, (2011), yang menitikberatkan pada komitmen afektif dan Beth Ann Heyart (2011), yang menitikberatkan pada dimensi organisasi. Terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya, dimana penulis hanya menitikberatkan pada dimensi iklim dan komitmen afektif sebagi variabel dependen. Penulis lebih menitikberatkan hanya pada komitmen afektif karena komitmen afektif lebih menitikberatkan pada ikatan emosional yang kuat anggota organisasi terhadap

organisasi berupa kebanggaan dan kepedulian yang tinggi terhadap organisasi. Suasana kerja yang kondusif yang diciptakan oleh organisasi memungkinkan anggotanya untuk lebih bangga dan peduli terhadap organisasi sehingga mereka memiliki keinginan untuk berkontribusi sepenuhnya guna mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya berbeda-beda, tergantung pada penerimaan individu secara emosional terhadap iklim kerja yang telah diciptakan oleh rumah sakit. Rumah sakit memiliki deskripsi pekerjaan karyawan yang berbeda-beda, diharapkan rumah sakit mampu menciptakan iklim kerja yang mampu diterima oleh segenap lapisan karyawan yang ada didalamnya.

Penulis memilih rumah sakit karena rumah sakit memiliki iklim kerja yang berbeda dengan organisasi lainnya. Demikian pula dengan rumah sakit Panti Nugroho, yang merupakan rumah sakit swasta Katolik, dimana dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien berlandaskan pada injil. Atas dasar inilah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap Komitmen Afektif Karyawan di Rumah Sakit Panti Nugroho.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di sampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang di susun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat persepsi karyawan medis dan non medis terhadap dimensi-dimensi iklim organisasi di rumah sakit Panti Nugroho?

2. Bagaimana tingkat komitmen afektif karyawan medis dan non medis di rumah sakit Panti Nugroho?
3. Bagaimana pengaruh dimensi-dimensi iklim organisasi terhadap komitmen afektif karyawan medis dan non medis di rumah sakit Panti Nugroho?

1.3. Batasan Masalah

Agar tujuan dari penelitian ini lebih terfokuskan pada permasalahan yang akan dibahas dan tidak terlampau luas, maka penulis perlu memberikan beberapa batasan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai kesan komprehensif seseorang terhadap organisasinya dan pengaruh individu pada lingkungan kerja, yang mana dampaknya mengubah perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan individu (Litwin dan Stringer 1968, dalam El-Kassar, dkk., 2011). Dimensi iklim organisasional dalam penelitian ini mengacu pada Litwin dan Stringer (1968, dalam Beth Ann Heyart, 2011) yang membagi dimensi iklim organisasional menjadi sembilan dimensi, yaitu: struktur, tanggung jawab, penghargaan, risiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik, dan identitas.
2. Menurut Allen dan Meyer (1997), komitmen afektif yaitu suatu bentuk keterlibatan emosional yang berupa kebanggaan dan kepedulian terhadap organisasi. Pengukuran variabel *affective commitment* terdiri dari: bangga bekerja pada perusahaan, peduli terhadap perusahaan,

memiliki keterkaitan yang besar dengan perusahaan, ingin memajukan perusahaan.

3. Menurut Kosasih (2002, dalam Djojodibroto, 1997) mengatakan bahwa sumber daya manusia rumah sakit terdiri dari tiga kelompok yaitu kelompok profesional, kelompok manajerial, dan kelompok pekarya. Kelompok profesional bertugas mengupayakan penyembuhan pasien yang dirawat. Yang termasuk kelompok ini adalah dokter, perawat, apoteker, ahli gizi, dan lain-lain. Kelompok manajerial bertugas membantu memperlancar jalannya pelayanan kesehatan rumah sakit yaitu para pejabat struktural, akuntan, dan lain-lain. Kelompok pekarya adalah tukang cuci, petugas kebersihan, portir, dan pesuruh.

Berdasarkan uraian tersebut, kelompok manajerial tidak diikuti dalam pengisian kuisioner, mengingat bahwa merekalah yang berperan dalam menciptakan iklim kerja yang ada di rumah sakit Panti Nugroho.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tingkat persepsi karyawan medis dan non medis terhadap dimensi iklim organisasi di rumah sakit Panti Nugroho?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tingkat komitmen afektif karyawan medis dan non medis di rumah sakit Panti Nugroho?

3. Untuk menguji bagaimana pengaruh dimensi-dimensi iklim organisasi terhadap komitmen afektif karyawan medis dan non medis di rumah sakit Panti Nugroho?

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti-bukti empiris mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan di rumah sakit. Penelitian ini juga berfungsi sebagai pengaplikasian dari teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan berlangsung. Selain itu juga sebagai referensi dan menambah wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan penelitian karyawan medis dan non medis di rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang akurat bagi pihak rumah sakit mengenai pengaruh dimensi iklim rumah sakit terhadap komitmen karyawan medis dan non medis. Diharapkan pihak rumah sakit dapat mengambil langkah dan strategi untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan medis dan non medis di rumah sakit.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab I. Pendahuluan

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. Landasan Teori

Dalam bab ini menjelaskan mengenai uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian dalam kerangka konseptual agar dapat merumuskan hipotesis penelitian.

Bab III. Metodologi Penelitian

Dalam bab ini berisi mengenai obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data yang dipergunakan, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel, skala pengukuran, instrument penelitian, metode pengujian, instrument penelitian, dan metode analisis data.

Bab IV. Analisis Data dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi proses penelitian, hasil pengujian instrument penelitian, temuan penelitian dan pembahasan.

Bab V. Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, saran yang dapat diberikan kepada rumah sakit berdasarkan dari hasil analisis yang ada, dan keterbatasan penelitian