

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pelaksanaan sebuah pekerjaan sangat tergantung pada kerja sama yang terbentuk antar anggota organisasi. Kerja sama yang dimaksud berkaitan dengan sikap saling tolong menolong, bahu membahu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Akan tetapi untuk membangun kerja sama yang kuat di dalam organisasi sangatlah sulit karena banyak dari individu yang bekerja merasa bersaing dengan individu yang lain. Persaingan menciptakan hubungan yang kurang baik antar sesama anggota organisasi. Walaupun demikian bekerja secara individu tentu memiliki keterbatasan, Kelemahan dan keterbatasan tersebut muncul ketika pekerjaan yang dihadapi sangat berat dan banyak.

Salah satu organisasi yang bergerak dibidang jasa kesehatan di Sumatera Barat pada umumnya, khususnya di Kabupaten Pasaman Barat adalah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat. Di dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, rumah sakit tersebut didukung oleh berbagai macam divisi yang terdiri tenaga dokter, tenaga kesehatan dan tenaga perawat. Masing-masing sumber daya manusia tersebut memiliki tanggung jawab yang sama-sama berat, mengingat aktifitas yang mereka lakukan tidak terbatas oleh waktu. Hal tersebut semakin terasa ketika terjadinya pandemic Covid 19. Pemerintah daerah menunjuk Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat menjadi salah satu rumah sakit rujukan bagi pasien Covid 19.

Kepercayaan pemerintah untuk menjadikan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat sebagai salah satu rumah sakit rujukan bagi pasien yang terpapar Covid 19 menciptakan beban tanggung jawab yang besar bagi seluruh staf medis khususnya perawat. Dalam hal ini perawat merupakan pihak yang bertanggung jawab atas pelayanan pertama yang diterima oleh pasien. Banyaknya warga masyarakat yang terpapar Covid 19 dan merujuk ke Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat mendorong jam kerja yang dirasakan oleh perawat jauh melampaui batas normal, akibatnya banyak perawat yang terpaksa mangkir atau absen dari pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari data pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1
Jumlah Absensi Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat
Periode Maret – September 2020



Sumber: HRD Rumah Sakit Ibnu Sina Simpang Empat (2020)

Pada Gambar 1.1 terlihat bahwa peningkatan jumlah perawat yang mangkir dari pekerjaan terjadi dari bulan Juni, pada bulan tersebut jumlah perawat yang mangkir mencapai 15 orang terus meningkat pada bulan Juli 21 kasus, terus

meningkat hingga akhir September 2020 yang lalu, dimana pada bulan tersebut total jumlah kasus absensi perawat mencapai 29 kasus. Jika kasus absensi tersebut terus dibiarkan maka kegiatan pelayanan jasa kesehatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat akan terganggu, oleh sebab itu sangat penting bagi manajemen rumah sakit untuk mencari alternatif solusi yang dapat memberikan motivasi dan semangat bagi perawat untuk lebih berkomitmen kepada profesi yang mereka jalankan, ditengah pandemic Covid 19 pada saat ini.

Tingginya tingkat kemangkiran atau absensi perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat menunjukkan kurangnya koordinasi yang terjadi antar perawat. Kurangnya koordinasi disebabkan karena antara satu perawat dengan perawat yang lain tidak kompak dan kurang memiliki kerja sama yang baik antara satu dengan yang lain. Fenomena tersebut menunjukkan masih lemahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat di lingkungan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman barat. Oleh sebab itu sangat penting bagi peneliti untuk mencoba mengetahui sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi perilaku OCB pada perawat khususnya di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.

Ayu & Putri (2016) mengungkapkan bahwa meningkatnya OCB dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional. Keterbatasan kompetensi yang dimiliki masing-masing perawat mendorong meningkatnya OCB dalam bekerja, selain itu gaya kepemimpinan

transformatif mendorong inspirasi karyawan untuk meningkatkan nilai-nilai OCB dalam bekerja. Selain itu Alim & Sari (2019) mengungkapkan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap OCB pada perawat. Selain itu menurut Rivai dan Sagala (2016) *organizational citizenships* dapat dipengaruhi oleh kepuasan dan kepemimpinan transformatif.

James L. Gibson (2015) mengungkapkan kepuasan kerja sebagai kesesuaian antara keinginan atau harapan yang diharapkan seorang karyawan dengan kenyataan yang mereka rasakan setelah bekerja. Kepuasan kerja juga menunjukkan sebagai kegembiraan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat diamati dari gaji yang diterima, promosi jabatan yang diperoleh, relasi dengan atasan atau rekan kerja atau kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan rasa tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan yang dilaksanakan.

Salah satu pekerjaan yang menuntut waktu yang tidak terbatas adalah perawat, sehingga peneliti menduga bahwa setiap perawat akan mendapatkan gaji yang layak atau memiliki hubungan yang harmonis antara satu dengan yang lain mengingat tanggung jawab sebagai seorang perawat begitu besar. Berdasarkan uraian tersebut peneliti melakukan pra survei kepada 15 orang perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat yang dipilih secara acak seperti terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Pra Survei Tingkat Kepuasan Perawat di Rumah Sakit
Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat November 2020

No	Pernyataan	SP		P		KP		N
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikan dalam bekerja	2	6.67	11	36.67	17	56.67	30
2	Saya mendapatkan promosi yang sejalan dengan masa kerja yang telah dilalui	4	13.33	6	20.00	20	66.67	30
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di rumah sakit	15	50.00	12	40.00	3	10.00	30
4	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan	11	36.67	14	46.67	5	16.67	30

Sumber: Pra Survei (2020)

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa 56.67% menyatakan mereka menerima gaji yang tidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja, selain pada umumnya perawat mengungkapkan bahwa mereka tidak mendapatkan promosi yang sesuai selama bekerja sebagai perawat. Hal tersebut diakui oleh 66.67% perawat. Berdasarkan pra survei yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat belum merasakan kepuasan kerja yang tinggi sehingga diduga mempengaruhi perilaku OCB perawat dalam bekerja.

Charmiati dan Surya, (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Hasil penelitian yang sama diperoleh oleh Arasli dan Baradarani (2014) menemukan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan pegawai akan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan. Di samping itu hasil penelitian yang mendukung lainnya juga diperoleh oleh Islam, Khan, Ahmad, dan Ahmed, (2014)

menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong kesadaran diri karyawan untuk melaksanakan implementasi OCB secara tepat dan optimal.

Menurut Robbins dan Judge, (2016) kompetensi sebagai kemampuan diri individu yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman yang diperoleh dalam kehidupan. Kompetensi yang dimiliki masing-masing individu antara satu dengan yang lain relatif berbeda-beda. Keterbatasan kompetensi akan dapat diatasi dengan adanya kerja, hubungan yang harmonis antara satu individu dengan individu yang lain. Kerja sama yang baik dan adanya tolong menolong dalam organisasi menunjukkan adanya OCB di dalam organisasi.

Sesuai dengan observasi yang peneliti lakukan pada data personalia diketahui tingkatan kompetensi yang dimiliki oleh perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat seperti terlihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Kompetensi Perawat Berdasarkan Pendidikan Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2020

No	Pendidikan	Jumlah
1	D3 Keperawatan	118
2	D4	6
3	S2	2
4	Lainnya	1
Total		127

Sumber: HRD Rumah Sakit Ibnu Sina Simpang Empat (2020)

Pada Tabel 1.2 terlihat bahwa sebagian besar perawat memiliki pendidikan D3 keperawatan, hal tersebut diakui oleh 118 orang perawat sedangkan perawat yang mengenyam pendidikan D4 hingga S2 tidak begitu banyak. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat tidak begitu tinggi, sehingga ketika

menghadapi sejumlah permasalahan yang sulit sangat penting dikembangkan perilaku OCB di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabannya.

Teori yang diperoleh tersebut juga didukung oleh penelitian Chiniara dan Bentein, (2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian yang sama diperoleh Chiniara dan Bentein, (2018) juga mempertegas bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan OCB pada karyawan.

Meningkatnya perilaku OCB juga dapat muncul karena adanya gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Luthans, (2017) mengungkapkan kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menjadi pimpinan sebagai tokoh yang menginspirasi atau memotivasi bawahannya. Di dalam kepemimpinan transformasional individu yang menjadi pemimpin adalah orang kharismatik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Putri, (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian yang mendukung diperoleh oleh Rahmi, (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan BUMN di Kota Jakarta.

Dalam bekerja seorang perawat juga harus berpedoman pada etika profesi, mengingat etika profesi menjadi acuan perilaku yang mempengaruhi perawat dalam bekerja. Di dalam melaksanakan etika perilaku kerja sama dan sikap saling tolong menolong menjadi hal penting yang dapat memperkuat nilai OCB. Hasil penelitian Ayu dan Putri, (2016) menemukan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap OCB. Selain itu hasil yang mendukung diperoleh oleh Rahmi

(2019) bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap penerapan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi.

Berdasarkan kepada fenomena dan uraian fenomena serta latar belakang masalah yang telah diajukan, peneliti tertarik untuk membuat penelitian yang membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan OCB dalam organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang akan dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat. Secara umum penelitian ini berjudul: **Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional Dan Etika Profesi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah penelitian seperti terlihat dibawah ini:

1. Tingginya tingkat absensi perawat yang menunjukkan masih lemahnya implementasi *organizational citizenship behavior* di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
2. Masih rendahnya nilai kepuasan yang dirasakan perawat seperti adanya gaji yang tidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikan perawat dalam bekerja sehingga mempengaruhi implementasi *organizational citizenship behavior* di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.

3. Tidak berjalannya promosi jabatan pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
4. Masih rendahnya peran pimpinan sebagai tokoh yang menginspirasi atau memotivasi bawahan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja serta implementasi *organizational citizenship behavior* di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
5. Tidak berjalannya etika profesi perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja sehingga menciptakan persaingan yang tidak sehat.
6. Suasana kerja yang kurang kondusif sehingga mengakibatkan hubungan kerja yang terjadi antara satu perawat dengan perawat lainnya tidak begitu baik.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam rangka mempersempit ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini maka dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada perawat aktif di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
2. Variabel yang digunakan adalah sejumlah variabel yang mempengaruhi perubahan *organizational citizenship behavior* yaitu kompetensi, kepemimpinan transformasional, etika profesi dan kepuasan kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah yang telah diajukan maka peneliti mengajukan beberapa perumusan masalah yang akan dibuktikan yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Apakah etika profesi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?
4. Apakah kompetensi, kepemimpinan transformasional dan etika profesi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?
5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?
7. Apakah etika profesi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?

8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?
9. Apakah kompetensi, kepemimpinan transformasional, etika profesi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?
10. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?
11. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?
12. Apakah etika profesi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tujuan dilakukannya penelitian ini adalah membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
3. Pengaruh etika profesi terhadap kepuasan kerja perawat pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
4. Pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasional dan etika profesi terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat
5. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
7. Pengaruh etika profesi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.

8. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
9. Pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasional, etika profesi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
10. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
11. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.
12. Pengaruh etika profesi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kabupaten Pasaman Barat

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan strategis dalam rangka memperkuat nilai-nilai OCB

di dalam lingkungan kerja Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat sehingga dapat mendorong meningkatnya kinerja perawat.

2. Praktisi, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan pihak-pihak yang membaca hasil penelitian ini, khususnya tentang adanya sejumlah variabel yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* khususnya pada perawat dalam bekerja.
3. Akademisi, hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat dijadikan referensi yang dapat diadopsi bagi peneliti dimasa mendatang.