

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit akan memberikan pelayanan kesehatan yang optimal jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu rumah sakit perlu melakukan investasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena SDM merupakan aspek utama yang mendukung lancarnya suatu usaha atau perusahaan menjalankan visi dan misinya. Salah satu investasi MSDM yang bisa dilakukan oleh rumah sakit yaitu melaksanakan fungsi MSDM, mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Komitmen merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang loyal kepada perusahaan biasanya menunjukkan sikap kerja yang berdedikasi, rasa tanggung jawab yang kuat, mampu melaksanakan tugasnya, dan sangat loyal kepada perusahaan. Komitmen mengandung keyakinan, suatu ikatan yang akan membangkitkan energi untuk melakukan yang terbaik. Yang penting komitmen berdampak pada kinerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya berdampak besar pada kinerja agen perusahaan.

Tekanan pekerjaan yang menuntut agar selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan membuat karyawan menjadi stress, selain itu komitmen terhadap organisasi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan atau instansi terkait, karena

dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat membuat seorang pegawai atau perawat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi (**Minggu et al., 2019**). Komitmen Organisasi adalah, sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan pertahannya terhadap organisasi, dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (**Suryaningrum et al., 2019**).

RSUD Padang pariaman merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintah daerah yang bergerak pada bidang kesehatan. Berdasarkan data awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan observasi di RSUD Padang pariaman ditemukan beberapa bentuk fenomena seperti adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang didapatkan pegawai terlalu sulit dan lemahnya kepuasan kerja yang dimiliki pegawai serta hal tersebut dapat menurunkan komitmen yang dimiliki pegawai. Berikut merupakan hasil pengukuran capaian target RSUD Pariaman pada tahun 2020.

Tabel 1.1

Hasil Pengukuran Capaian Target RSUD Pariaman Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Ket
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan rujukan	a. Tingkat akreditasi rumah sakit	85%	90%	Tercapai
		b. Indeks kepuasan masyarakat	90%	84%	Tidak Tercapai

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Ket
2.	Meningkatnya tata kelola rumah sakit	c. Nilai evaluasi SAKIP	85%	83%	Tidak tercapai
3.	Meningkatnya kemandirian rumah sakit	d. Tingkat kemandirian keuangan rumah sakit	70%	77%	Tercapai melebihi

Sumber:RSUD Padang Pariaman, (2020)

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa capaian target pada RSUD Pariaman terjadi fluktuasi. Dengan sasaran strategis tertinggi pada indikator mengenai tingkat akreditasi rumah sakit dengan tingkat capaian sebesar 90%. Serta dengan capaian terendah dengan persentase 84% pada indikator mengenai indeks kepuasan masyarakat.

Selanjutnya pada tanggal 24 Februari 2018 RSUD Padang pariaman melakukan proses rekrutmen tenaga kontrak dengan nomor surat 800/253/RSUD/II/2018. Jumlah tenaga kontrak yang direkrut sebanyak 167 orang dengan rincian yaitu untuk jabatan non medis sebesar 77 orang dan jabatan medi sebesar 90 orang. Tujuan dilakukannya rekrutmen adalah untuk mengisi jabatan yang kosong di RSUD Padang Pariaman karena salah satunya adalah adanya pegawai kontrak yang lulus sebagai pegawai PNS dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan RSUD Padang Pariaman. Artinya adalah untuk menggantikan posisi pegawai yang keluar tersebut maka pemerintah daerah Padang Pariaman melakukan proses rekrutmen sehingga RSUD Padang Pariaman dapat memberikan pelayanan yang prima kepada para pasiennya.

Rumah sakit umum daerah (RSUD) Padang Pariaman sebagai satu-satunya rumah sakit milik pemerintah di Kabupaten Padang Pariaman merupakan fasilitas pelayanan kesehatan sekunder yang menjadi rujukan bagi 25 puskesmas di wilayah kerja Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 sebagai rumah sakit tipe C, RSUD Padang Pariaman harus memberikan pelayanan gawat darurat, rawat jalan khususnya poliklinik spesialis 4 (empat) dasar dan pelayanan rawat inap.

Untuk memperoleh komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan maka harus diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi itu sendiri. (**Azikin et al., 2019**) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

Dalam menghasilkan komitmen organisasi yang optimal dibutuhkan kepuasan kerja yang baik agar tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan tercapai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (**Hendry & Simanjuntak, 2017**). Kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak pada perusahaan (**Saputra & Andri, 2017**).

Selain dari laporan kehadiran data lain yang peneliti peroleh ialah data mengenai kunjungan pasien rawat jalan dan rawat inap pada RSUD Padang Pariaman.

Berdasarkan profil RSUD Padang Pariaman tahun 2018, diketahui BOR 36,72% (standard 60-85%), AvLOS 3,61 hari (standard 6-9 hari), TOI 5,35 hari (standard 1-3 hari), BTO 37,12 x/tahun (standard 40-50 kali/tahun) dan rata-rata kunjungan rawat jalan 132/hari. Dari data diatas, terlihat dari kunjungan pasien rawat jalan adalah lebih tinggi jumlahnya dibanding rawat inap. Dan dari semua kunjungan rawat jalan, 83% merupakan pasien BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) kesehatan sedangkan 17% pasien umum. Ini menggambarkan bahwa rujukan dari fasilitas kesehatan primer ke RSUD Padang Pariaman cukup tinggi.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Martini & Susanto, 2021)** menyatakan bahwa perhitungan uji sobel diperoleh harga Y1 sebesar 2.765, karena harga Y1 yang diperoleh adalah $2.765 > 1.976$ dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat mengintervensi dampak lingkungan Kerja menuju Komitmen organisasional. Bahwa hasil pengujian koefisien dari analisis Struktural Equestion Model menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh **(Wijaya, 2018)** menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Saputra & Andri, 2017)** menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam

meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Gerden Pekanbaru.

Dari beberapa penelitian telah membuktikan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (**Hendry & Simanjuntak, 2017**) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD KABUPATEN PADANG PARIAMAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.
2. Beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak terhadap komitmen pegawai.
3. Lingkungan kerja yang kurang rapi dan bunyi mesin pabrik membuat karyawan RSUD Padang Pariaman merasa kurang nyaman.
4. Beberapa karyawan masih merasa kurang puas dengan gaji yang diterima.
5. Kepemimpinan dalam bekerja kurang memberikan arahan dalam bekerja sehingga pekerjaan sulit untuk dijalankan.

6. Kondisi SDM pada RSUD Padang Pariaman yang sering mengalami peningkatan dan penurunan jumlah.
7. Turnover karyawan RSUD Padang Pariaman sangat tinggi sehingga berdampak pada kinerja yang kurang optimal dalam perusahaan.
8. Disiplin kerja karyawan yang masih rendah yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi RSUD Padang Pariaman.
9. Proses pendidikan dan pelatihan yang diberikan terhadap karyawan masih rendah.
10. Motivasi pegawai masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak terhadap komitmen pegawai.
11. Komunikasi yang kurang antara pemimpin dengan pegawai dan pegawai dengan pegawai di RSUD Padang Pariaman.
12. Tingkat kepuasan kerja pegawai masih rendah sehingga mengakibatkan rendahnya komitmen pegawai RSUD Padang Pariaman.

1.3 Batasan Masalah

Agar lebih terarah, peneliti membatasi masalah pada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat pada RSUD Padang Pariaman.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Padang Pariaman ?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Padang Pariaman ?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD Padang Pariaman ?
4. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD Padang Pariaman ?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD Padang Pariaman ?
6. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Padang Pariaman ?
7. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Padang Pariaman ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Padang Pariaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Padang Pariaman.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD Padang Pariaman.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD Padang Pariaman.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD Padang Pariaman.
6. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Padang Pariaman.
7. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Padang Pariaman.

1.6 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Bagi RSUD Padang Pariaman:

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan komitmen organisasi sehingga dapat menjadikan bahan evaluasi kerja dan sebagai bahan pengambilan keputusan, selain itu diharapkan perusahaan mampu menciptakan produk yang berinovasi dan bernilai jual tinggi

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara alamiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh

dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari.