

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, perusahaan merupakan suatu wadah dan tempat bagi karyawan untuk dapat berkembang, berkerja, berkomitmen pada perusahaan yang diyakininya. Pengelolaan sumber daya manusia juga sangat penting jika dikaitkan dengan proses perubahan yang terus terjadi. Suatu proses perubahan yang terus terjadi. Suatu proses perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi menuntut sumber daya manusia yang handal yang dapat diperoleh bila perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara terprogram dan berkesinambungan untuk melahirkan karyawan yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam bekerja yang pada muaranya akan melahirkan sikap percaya masyarakat untuk menggunakan produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Aditama (2003) globalisasi juga menyentuh Rumah Sakit. Perkembangan teknologi yang sangat cepat telah menyebabkan arus informasi dengan cepat diterima oleh semua orang. Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan. Upaya kesehatan sendiri adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah atau masyarakat. Rumah Sakit Sebagai sebuah organisasi pelayanan jasa, yaitu jasa pelayanan kesehatan, pelanggan utamanya adalah pasien, yaitu orang sakit yang berobat karena ingin sembuh. Sebagai organisasi pelayanan jasa kesehatan, berbagai profesi bekerja sebagai karyawan Rumah Sakit, yaitu : Dokter Umum, Dokter Spesialis, Perawat, Farmasi, Analis, Nutrisionis, Elektromedis,

Non Medis, serta masih banyak profesi lain yang ada didalamnya yang merupakan suatu tim kerja yang akan menentukan baik buruknya layanan Rumah Sakit.

Rumah sakit haruslah dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pasiennya. Salah satu hal yang mungkin menyebabkan pelayanan rumah sakit tersebut menjadi tidak baik adalah kinerja dari karyawannya. Dan disini dilihat apakah memang benar setiap karyawan memiliki komitmen dalam bekerja atau tidak. Dan peneliti memfokuskan penelitian kepada perawat, dikarenakan perawat merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menjaga kelangsungan sebuah rumah sakit. Dan perawatlah yang berhubungan langsung dengan keadaan pasien, sehingga dapat dengan mudah dilihat apakah perawat tersebut memiliki komitmen dalam bekerja atau tidak.

Ley (2007) mengemukakan bahwa perawat adalah sebagai pelayan medis, yang melakukan segala upaya dan kegiatan pencegahan dan pengobatan penyakit, pada individu yang membutuhkan pelayanan tersebut. Sedangkan Taylor (1995) mengemukakan bahwa perawat adalah bagian dari tenaga paramedik yang memberikan perawatan kepada pasien secara langsung, tetapi sebagai perawat di Rumah Sakit, tidak boleh secara langsung memberikan pengobatan, kecuali sebelumnya sudah mendapatkan instruksi yang tertulis pada rekam medik.

Dua uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perawat adalah individu yang melakukan kegiatan sebagai pelayan medis berupa melakukan pencegahan penyakit, merawat dan menyembuhkan individu yang sedang sakit.

Seorang perawat harus memiliki komitmen dalam bekerja, karena dengan seperti itu hasil kerja dari seorang perawat menjadi lebih baik, dan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh rumah sakit. Jika seorang perawat memiliki komitmen dalam bekerja, maka akan terlihat bahwa

setiap perawat akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap pasien yang datang, serta berusaha untuk mewujudkan semua tujuan dari rumah sakit.

Keberhasilan manajemen organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasi karyawan. Seberapa jauh komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi pegawai sangat lah penting, karena karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Bahkan, dalam banyak organisasi, komitmen organisasi merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (dalam Donni, 2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (dalam Donni, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Yulk (2006) menyatakan komitmen organisasi merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi karyawan sangatlah penting karena karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Bahkan, dalam banyak organisasi, komitmen organisasi merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu. Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal seperti kemampuan menyesuaikan; meneladani; mendukung dengan aktif; serta melakukan pengorbanan pribadi.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah banyaknya karyawan yang hasil kerjanya sangat mengecewakan bagi perusahaan, yang kemudian akan berakibat buruk kedepannya buat perusahaan tersebut. Sehingga tujuan dari perusahaan tersebut akan jauh dari harapan dan mengakibatkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Tak terkecuali bagi sebuah rumah sakit, yang dimana fungsi rumah sakit adalah sebagai tempat mengetahui tentang kesehatannya dan tempat untuk mengobati penyakitnya. Rumah sakit wajib memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap masyarakat yang datang ketempatnya. Jika masyarakat tidak mendapatkan pelayanan yang baik, maka masyarakat yang datang kerumah sakit tersebut akan merasa kecewa dan rumah sakit tersebut mendapat citra yang buruk dari masyarakat.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat penting untuk dimiliki oleh sebuah organisasi karena tanpa adanya komitmen pada organisasi yang kuat, organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal. Selain itu, komitmen karyawan yang tinggi akan membuat karyawan tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada

akhirnya akan lebih membawa keuntungan bagi organisasi. Sebaliknya jika komitmen karyawan yang rendah akan menyebabkan kesulitan pada organisasi, karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dapat berakibat buruk bagi organisasi.

Bagi peneliti tertarik untuk melihat komitmen organisasi ini disebabkan berdasarkan hasil pengamatan kepada para perawat Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam kurang memiliki komitmen, hal tersebut terlihat tingkat partisipasi perawat terhadap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam, para perawat merasa bahwa mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil dari pada sebagai anggota dari Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam, sehingga mereka terlihat kurang begitu aktif dalam kontribusinya kepada Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam dan lebih membebankan pekerjaannya kepada perawat honorer maupun yang sedang magang, disisi lain terlihat bahwa para perawat selalu mengeluh tentang pekerjaannya mengenai pekerjaan yang terlalu banyak, jam kerja yang kurang efektif, serta tekanan dari rumah sakit dan banyaknya para perawat tidak fokus dalam bekerja seperti mengobrol ketika jam kerja, serta agak lebih mementingkan bermain gadget daripada mengecek keadaan pasiennya. Kurangnya keterlibatan perawat PNS pada rumah sakit serta kurang menjalankan apa yang menjadi tujuan dari Rumah Sakit yang mengakibatkan komitmen dari perawat tersebut menurun selaras dengan kepercayaan pada rumah sakit tersebut menjadi menurun.

Komitmen organisasional pegawai tidak terjadi begitu saja, namun melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasional pegawai juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor menurut McShane dan Glinow(dalam Donni, 2000) yaitu : Keadilan dan Kepuasan Kerja; Keamanan Kerja; Pemahaman Organisasi; Keterlibatan Pegawai; serta Kepercayaan Pegawai.

Beberapa temuan memberikan bukti bahwa kepercayaan organisasi adalah elemen penting untuk kesuksesan organisasi seperti komitmen organisasi. Salah satunya adalah temuan dari Lewis (dalam Faza & Handoyo, 2013) bahwa kepercayaan merupakan faktor yang penting dalam organisasi agar tidak terjadinya kegagalan dalam menjalankan strategi organisasi. Dengan demikian, kepercayaan pada organisasi memainkan peranan penting didalam perusahaan terutama dalam menciptakan komitmen organisasi.

Fenomena yang terjadi pada kepercayaan organisasi adalah pendapat dari Perawat PNS berupa ide tau gagasan yang bertujuan demi kebaikan rumah sakit, tidak dihiraukan bahkan tidak ditindak lanjuti oleh pihak rumah sakit. Dan lebih cenderung didiamkan saja tanpa mengambil sebuah tindakan. Yang dimana pihak rumah sakit tidak memberikan kesempatan kepada perawat PNS untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan yang berlaku bagi organisasi, serta kurang menghargai perbedaan pandangan antara perawat PNS dan pihak rumah sakit. Hal inilah yang menyebabkan kepercayaan pada organisasi menjadi menurun.

Rumah sakit haruslah dapat meberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pasiennya. Salah satu hal yang mungkin menyebabkan pelayanan rumah sakit tersebut menjadi tidak baik adalah kinerja dari karyawannya. Dan disini dilihat apakah memang benar setiap karyawan memiliki komitmen dalam bekerja atau tidak. Tentu jika mereka tidak memiliki komitmen dalam bekerja maka salah satu faktor yang menyebabkannya adalah kepercayaan karyawan pada rumah sakit tersebut. Dan jika kepercayaan karyawan pada rumah sakit tersebut tinggi maka komitmen karyawan dalam bekerja akan tinggi pula dan juga sebaliknya. Dan jika kepercayaan karyawannya rendah pasti memiliki suatu alasan mulai dari memang karyawannya yang tidak serius bekerja atau perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak dari karyawan seperti gaji yang

layak, fasilitas dalam bekerja dan banyak hal lainnya yang mendukung kenyamanan dan kesejahteraan karyawannya.

Sekarang banyak perusahaan yang tidak lagi terlalu mementingkan hak-hak dari karyawan serta tidak memenuhi hak dari karyawan, yang mengakibatkan kadang karyawan melakukan demonstrasi, mogok kerja, kerjanya bermalas-malasan, Sehingga pekerjaan dari karyawan menjadi tidak efektif dan berakibat buruk bagi organisasi, serta kinerja dari karyawan pun menjadi terganggu. Yang mengakibatkan komitmen karyawan pada perusahaan pun menjadi menurun selaras dengan kepercayaan karyawan yang juga menurun terhadap perusahaan .

Melihat pentingnya kepercayaan karyawan terhadap organisasinya, yang dimana kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi. Maka kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus saling mempercayai. Kepercayaan penting bagi komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ Hubungan antara Kepercayaan pada Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam ”.

B. Identifikasi Masalah

Pada saat sekarang banyak perusahaan yang tidak lagi terlalu mementingkan hak-hak dari karyawannya serta tidak memenuhi haknya, yang mengakibatkan kadang karyawan melakukan demonstrasi, mogok kerja, kerjanya bermalas-malasan, Sehingga pekerjaan dari karyawan menjadi tidak efektif dan berakibat buruk bagi organisasi, serta kinerja dari karyawan pun

menjadi terganggu. Yang mengakibatkan komitmen karyawan pada perusahaan pun menjadi menurun selaras dengan kepercayaan karyawan yang juga menurun terhadap perusahaan.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat penting untuk dimiliki oleh sebuah organisasi karena tanpa adanya komitmen pada organisasi yang kuat, organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal. Selain itu, komitmen karyawan yang tinggi akan membuat karyawan tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan bagi organisasi. Sebaliknya jika komitmen karyawan yang rendah akan menyebabkan kesulitan pada organisasi, karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dapat dengan mudah keluar dari organisasi.

Masalahnya adalah jika dari kepercayaan dari karyawan pada organisasi menurun maka komitmen pada organisasi ikut menurun juga. Hal ini membuktikan bahwa jika kepercayaan dan komitmen berbanding lurus. Maka dari itu yang perlu dilakukan perusahaan pada karyawan adalah bagaimana cara meningkatkan kepercayaan karyawan pada organisasi dan bagaimana cara menjaga kepercayaan tersebut. Sehingga komitmen organisasi pun menjadi meningkat dan tetap terjaga. Yang kemudian membawa dampak yang positif bagi organisasi.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya menfokuskan sample penelitiannya pada perawat PNS yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam. Sample penelitian selain mereka yang bertugas sebagai perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam, mereka juga sebagai perawat PNS. Peneliti membatasi sample pada perawat PNS dikarenakan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu melihat komitmen organisasi perawat. Meskipun komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, tetapi dalam

penelitian ini peneliti hanya membatasi pada faktor kepercayaan perawat pada organisasi tersebut.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian adalah “ apakah hubungan antara kepercayaan pada organisasi dengan komitmen organisasi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam? ”.

E. Tujuan Penelitian

Merujuk pada masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah “ untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan pada organisasi dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam.”

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam berbagai pengembangan ilmu pengetahuan, terutama pada Psikologi Industri dan Organisasi. Diharapkan juga pada penelitian ini adanya perkembangan dari ilmu yang terkait dari kepercayaan karyawan dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat member informasi kepada pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan institusi, karyawan dan peneliti sendiri.

- a. Bagi institusi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasih bagi pihak terkait mengenai gambaran komitmen organisasi yang mana nantinya berguna dalam hal kepentingan institusi.
- b. Bagi karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pembelajaran bagi karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaannya. Serta komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

