



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Kebutuhan perusahaan pada karyawannya terletak didalam sumber daya manusia setiap individu karyawan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan, kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang tangguh semakin diperlukan apalagi dalam menghadapi World Trade Organization 2020 dan era pasar bebas sekarang ini, oleh karena itu perusahaan membutuhkan manusia-manusia yang berkualitas tinggi, memiliki daya saing yang baik sehingga tenaga kerja Indonesia tidak akan kalah dengan tenaga kerja dari luar negeri.

Karyawan adalah aset yang paling berharga dan menguntungkan bagi perusahaan untuk jangka panjang, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada karyawan-karyawannya. Perusahaan harus bisa mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, dengan membutuhkan karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal dibutuhkan komitmen kerja yang tinggi dari karyawan.

Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha, tanpa komitmen sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Kerelaan pada karyawan timbul ketika ada komitmen dalam diri karyawan, komitmen muncul ketika terjadi identifikasi dengan tugas dan internalisasi organisasi dalam diri karyawan. Tugas dipandang karyawan memiliki tantangan dan menarik, serta merupakan sarana bagi ekspresi diri, kepatuhan yang timbul dari diri karyawan bukan karena aturan-aturan yang ada di perusahaan atau besarnya tunjangan yang karyawan terima, tetapi lebih dikarenakan adanya internalisasi dirinya dengan tugas dan mendapatkan kepuasan dari tugas tersebut. Komitmen organisasi yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif pada perusahaan. Dampak kerja negatif yang muncul pada organisasi perusahaan, seperti pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan *turnover*.

Hal ini juga terjadi pada perawat di Rumah Sakit Rokan Hulu, hal tersebut terlihat dari tingkat partisipasi perawat terhadap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu, dimana para perawat sering mengabaikan panggilan pasien, perawat sering tidak tepat waktu bila dibutuhkan, kurangnya keramahan para perawat. Hal ini terjadi karena para perawat merasa bahwa mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil dari pada sebagai anggota dari Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu, sehingga mereka terlihat kurang begitu aktif dalam memberikan kontribusinya kepada Rumah Sakit tersebut, meskipun