

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kesehatan merupakan kebutuhan utama manusia agar bisa menjalani segala aspek kehidupan dengan sebaik-baiknya. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dalam UU No. 23 tahun 1992 menyatakan bahwa kesehatan merupakan keadaan normal dan sejahtera anggota tubuh, sosial dan jiwa pada seseorang untuk dapat melakukan aktifitas tanpa gangguan yang berarti dimana ada kesinambungan antara kesehatan fisik, mental dan sosial seseorang termasuk dalam melakukan interaksi dengan lingkungan. Untuk menjangkau kebutuhan kesehatan ini tentunya harus diimbangi dengan pelayanan kesehatan yang memadai, menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2009, pelayanan kesehatan merupakan upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok, dan masyarakat. Berbagai sarana pelayanan kesehatan yang tersedia tentunya harus dapat memberikan mutu pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta dapat menjangkau semua lapisan masyarakat.

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan mutu kesehatan masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun

2009, rumah sakit merupakan sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan pelayanan gawat darurat. Berbagai unsur pelayanan dalam sebuah instansi rumah sakit seperti tenaga medis, tenaga keperawatan, administrasi dan tenaga pelayanan sarana pra-sarana rumah sakit harus dapat melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. Hal ini sesuai dengan undang-undang rumah sakit pasal tiga yang berbunyi; Pengaturan penyelenggaraan Rumah Sakit bertujuan; (a) mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, (b) memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit, (c) meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit, dan (d) memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, tenaga kerja, dan instansi rumah sakit.

Menurut data statistik Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2019, peningkatan fasilitas pelayanan kesehatan (Fasyankes) meningkat dalam kurun waktu empat tahun terakhir, dari tahun 2015 cakupan pelayanan kesehatan terus meningkat dari 78,43% menjadi 80,61% pada tahun 2016, pada tahun 2017 meningkat menjadi 83,67%, kemudian tahun 2018 menjadi 73,50%. Program pemerintah yang sedang giat dilakukan ini berdampak pada seluruh wilayah di Indonesia, salah satunya adalah Kabupaten X. Fasilitas pelayanan kesehatan yang tersedia di Kabupaten X ini diantaranya ialah Rumah Sakit Umum Daerah X, rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Kabupaten X

dan berada dibawah naungan Dinas Kesehatan Pemerintah Daerah Kabupaten X ini telah terdaftar mulai tanggal 08 Desember 2015 dan tercatat sebagai rumah sakit tipe D dengan Nomor Surat Izin xxx/xxx/xxx/xx. Operasional/Dinkes dan Tanggal Surat Izin xx/xx/xxxx dari Dinas Kesehatan Kabupaten X dengan Sifat Tetap, dan berlaku sampai 20XX. Rumah Sakit Umum Daerah X memiliki visi “Menjadikan rumah sakit unggulan dengan pelayanan yang paripurna untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di Kabupaten X tahun 20XX”, dan misi (1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang berkualitas, professional, dan paripurna. (2) Meningkatkan sarana dan prasarana rumah sakit yang unggul modern dan ramah lingkungan. (3) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang AKUR (Aspiratif, Kreatif, Unggul dan Religius) untuk memberikan pelayanan yang profesional. (4) Mensejahterakan pegawai.

Rumah sakit yang masih belum lama berdiri ini terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanannya, hal ini agar sesuai dengan visi Rumah Sakit Umum Daerah X yaitu sebagai rumah sakit unggulan dengan pelayanan yang paripurna untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di Kabupaten X. Tujuan RSUD X untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan tentu saja harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni. Saat ini terdapat beberapa bagian kepegawaian di RSUD X, seperti tenaga medis, keperawatan, administrasi pasien, rekam medis, IT, logistik medis, dan instansi perawatan sarana rumah sakit (IPSR).

Berdasarkan data kepegawaian rumah sakit umum daerah X, diketahui bahwa sebagian besar pegawai IPSRS didominasi oleh pegawai honorer, bukan pegawai negeri sipil. Unit kerja IPSRS sendiri terbagi menjadi beberapa divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, seperti bagian kebersihan, bagian *laundry*, bagian gizi, bagian ambulance, bagian keamanan, bagian teknisi, dan memiliki satu *supervisor* atau setara kepala bagian,. Setiap bagian di IPSRS ini memiliki tugasnya tersendiri. bagian kebersihan bertugas untuk membersihkan area rumah sakit seperti ruang inap, ruang tindakan, gedung, toilet, serta halaman rumah sakit. Bagian *laundry* bertugas untuk mencuci sprei, bantal, gordyn, dan baju tindakan yang telah dipakai pasien. Bagian gizi bertugas untuk menyediakan konsumsi bagi pasien dan pekerja rumah sakit. Bagian ambulance bertugas sebagai pengemudi ambulance dan perawatan kendaraan ambulance. Bagian keamanan bertugas untuk menjaga keamanan dan kondusifitas lingkungan rumah sakit serta mengatur parkir kendaraan. Yang terakhir ialah bagian teknisi yang bertugas untuk memperbaiki sarana pra-sarana yang rusak seperti lampu, kran air, kebocoran, dll.

Mewujudkan tujuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan sebaik mungkin tentu saja harus ditunjang oleh kinerja para pegawai yang dapat bekerja sebaik mungkin sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditentukan rumah sakit. Menurut kepala bagian IPSRS, kinerja pegawai bagian IPSRS sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan rumah sakit, seperti bekerja sesuai dengan *standar operasional prosedur* (SOP)

masing-masing bagian, datang tepat waktu, dan dapat memenuhi target pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan baik hasil maupun waktu pelaksanaan tugas. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, para pegawai IPSRS terlihat saling bantu-membantu ketika ada pegawai lain yang sedang kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, terutama dengan sesama bidang kerja IPSRS. Para pegawai IPSRS juga berganti *shift* sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan pada masing-masing bagian. Setelah melakukan pergantian *shift* kerja, para pegawai IPSRS langsung melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) masing-masing bagian, sehingga tidak ada yang menunda tugas atau bersantai-santai terlebih dahulu.

Berdasarkan data yang diperoleh, permasalahan yang terjadi di RSUD X saat ini ialah seringkali terjadi keterlambatan pemberian gaji yang sudah berlangsung lebih kurang dua tahun. Menurut kepala bagian instansi perawatan sarana rumah sakit, keterlambatan pemberian gaji ini dikarenakan keuangan RSUD X sedang difokuskan pada peningkatan standar rumah sakit demi meningkatkan akreditasi RSUD X. Keterlambatan pemberian gaji ini tentu sangat memberatkan para pegawai RSUD X, khususnya pada pegawai honorer IPSRS yang mendapatkan gaji dan tunjangan lebih rendah dibandingkan dengan pegawai negeri sipil. Ditambah para pegawai IPSRS yang sebagian besar masih berstatus honorer menjadikan mereka belum tentu mendapatkan ketetapan kerja seperti pegawai negeri sipil. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pegawai instansi perawatan sarana rumah sakit,

keterlambatan pemberian gaji ini dirasa menyulitkan karena para pegawai kesulitan untuk membiayai kebutuhannya sehari-hari, terutama bagi mereka yang sudah berumah tangga, terkadang mereka harus menjual barang pribadi atau mengajukan pinjaman untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Selain itu, dalam melaksanakan tugas, terkadang mereka harus membeli perlengkapan kerja dengan uang pribadi terlebih dahulu jika persediaan telah habis dan pasokan perlengkapan kerja belum datang, hal ini mereka lakukan karena jika tidak ada perlengkapan tersebut mereka tidak bisa bekerja secara optimal. Sebagian besar pegawai honorer juga belum mendapatkan promosi untuk diangkat menjadi pegawai tetap, padahal rata-rata pegawai sudah bekerja lebih dari tiga tahun dalam jabatan yang sama. Banyak dari pegawai instansi perawatan sarana rumah sakit yang berstatus honorer membayangkan bahwa bekerja di suatu instansi pemerintah akan meningkatkan taraf kehidupan khususnya dari segi finansial dan kesejahteraan para pegawai. Namun, para pegawai honorer bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) percaya bahwa suatu saat keinginan mereka akan tercapai sesuai dengan tujuan Rumah Sakit Umum Daerah X.

Data kepegawaian rumah sakit umum daerah X menunjukkan bahwa unit kerja IPSRS selalu dapat melakukan pelayanan jasa yang baik pada setiap divisi. Baiknya pelayanan jasa para pegawai IPSRS menunjukkan bahwa pegawai IPSRS memiliki kinerja yang baik. Sager (dalam Muhadi, 2007) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motifasi, kesehatan,

penghasilan, iklim kerja dan komitmen organisasi. Dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah komitmen organisasi. Mowday, Porter dan Steers (1982), menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi tertentu, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Alasan para pegawai honorer IPSRS untuk tetap bekerja di RSUD X dikarenakan pekerjaannya saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal dalam bertugas sehari-hari. Hal lain yang membuat para pegawai honorer bagian IPSRS tetap bertahan ialah karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, hal ini dikarenakan para pegawai honorer bagian IPSRS menganggap rekan kerja maupun atasannya memiliki pandangan yang sama mengenai setiap persoalan yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah X. Persamaan tujuan antara pegawai dan Rumah Sakit Umum Daerah X, yaitu mensejahterakan pegawai yang menyebabkan mereka memiliki keinginan untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin di RSUD X. Menurut Mowday, Steers & Porter (1979) dan Steers (1980) organisasi terdiri dari 3 aspek penting. Setiap bagiannya memiliki pemahaman bahwa komitmen dipandang sebagai suatu sikap dan perilaku terhadap organisasi yang tidak hanya sekedar untuk mengetahui keinginan karyawan untuk tinggal atau

meninggalkan organisasi, aspek tersebut terdiri dari kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, dan keinginan yang besar karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di organisasi.

Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seseorang terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan seseorang untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat seseorang itu bekerja. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yopi Jawindoe mengenai Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai PT. Bank Riau Kepri cabang Tembilahan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada 37 orang pegawai PT. Bank Riau Kepri cabang Tembilahan. Fokus pada penelitian ini ialah untuk mengetahui derajat keeratan (korelasi) variabel komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Tri Sulasih mengenai Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Swalayan Ada Baru menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 60 orang karyawan Swalayan Ada Baru. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan hasil dari dua penelitian terdahulu

mengenai komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Mowday, Steers & Porter (1979) menjelaskan bahwa jenis pekerjaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawainya. Berdasarkan data diatas peneliti ingin mengetahui mengenai hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit (IPSRS) rumah sakit umum daerah X.

Berdasarkan dua penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Honorer Bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) Rumah Sakit Umum Daerah X.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan data di atas yang diperoleh peneliti, permasalahan yang telah lama terjadi di RSUD X ialah mengenai terlambatnya pemberian gaji para pegawai. Hal ini dikarenakan keuangan RSUD X sedang difokuskan pada peningkatan standar rumah sakit demi meningkatkan akreditasi RSUD X, yang akhirnya berimbas pada terlambatnya pemberian gaji bagi pegawai yang seharusnya mereka terima tiap bulannya. Namun kondisi keterlambatan pemberian gaji yang sudah lama terjadi ini tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya pegawai instansi perawatan sarana rumah sakit yang memiliki beban kerja yang berat. Kondisi beban kerja yang berat ini dikarenakan sebagian besar bagian instansi perawatan sarana rumah sakit bekerja selama 24 jam dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dengan

kondisi beban kerja yang berat ini tentu sangat menuntut para pegawai untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dalam bekerja seharusnya ditunjang oleh imbalan yang sesuai dengan kinerja pegawai, termasuk waktu pemberian gaji yang seharusnya sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan. Keterlambatan penerimaan gaji ini memang dirasa berat oleh para pegawai bagian IPSRS, mereka menjadi kesulitan untuk membiayai kebutuhannya sehari-hari. Namun keadaan seperti ini tidak berpengaruh terhadap kinerja para pegawai IPSRS di Rumah Sakit Umum Daerah X, para pegawai IPSRS tetap menunjukkan kinerja yang baik, dilihat dari kehadiran yang tepat waktu, bekerja sesuai dengan *standar operasional prosedur* (SOP), dan dapat memenuhi target pencapaian yang telah ditentukan pada tiap tiap bagian IPSRS, hal ini sesuai dengan pendapat Donnelly, Gibson dan Ivancevich (Rivai, 2005) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut Mathis & Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan : (1) Kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. (2) Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu. (3) Ketepatan Waktu, menunjukkan seberapa lama pegawai menyelesaikan pekerjaannya dan waktu yang dibuthkan untuk menyelesaikan pekerjaannya setiap hari. (4) Kehadiran, menunjukkan tingkat kehadiran karyawan di

perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu (5) Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan..

Dengan kondisi pemberian gaji yang sering terlambat ini para pegawai honorer IPSRS tetap menunjukkan kinerja yang baik. Mathis & Jackson (2012) menyatakan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain ialah (1) Kemampuan Individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), minat, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. (2) Usaha Individu, meliputi: etos kerja, semangat individu, arahan, kehadiran dan desain pekerjaan. (3) Dukungan Organisasi, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh organisasi, kondisi fisik tempat pekerja, peralatan dan teknologi yang digunakan selama bekerja, standar kerja, serta manajemen.

Berdasarkan data yang diperoleh terdapat beberapa hal yang mengindikasikan bahwa pegawai IPSRS memiliki komitmen organisasi yang kuat, diantaranya berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya sebagai bagian dalam organisasi meskipun kondisi organisasi tidak menguntungkan dalam segi finansial. Berdasarkan hasil wawancara dengan Para pegawai honorer bagian IPSRS, alasan mereka tetap bertahan walaupun sering terjadi keterlambatan pemberian gaji dikarenakan pekerjaannya saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga mereka dapat bekerja dengan

optimal dalam bertugas sehari-hari. Hal lain yang membuat para pegawai honorer bagian IPSRS tetap bertahan ialah karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, hal ini dikarenakan para pegawai honorer bagian IPSRS menganggap rekan kerja maupun atasannya memiliki pandangan yang sama mengenai setiap persoalan yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah X. Persamaan tujuan antara pegawai dan Rumah Sakit Umum Daerah X, yaitu kesejahteraan pegawai yang menyebabkan mereka memiliki keinginan untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin di RSUD X. Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa para pegawai honorer IPSRS memiliki komitmen organisasi yang kuat, hal ini sesuai aspek komitmen organisasi Menurut Mowday, Steers & Porter (1979) dan Steers (1980) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari 3 aspek penting. Setiap bagiannya memiliki pemahaman bahwa komitmen dipandang sebagai suatu sikap dan perilaku terhadap organisasi yang tidak hanya sekedar untuk mengetahui keinginan karyawan untuk tinggal atau meninggalkan organisasi, aspek tersebut terdiri dari ; 1. Kepercayaan Yang Kuat Dan Penerimaan Terhadap Tujuan Dan Nilai Organisasi, pekerja yang menunjukkan keterikatan terhadap tujuan dan nilai organisasi memiliki kepercayaan, pemahaman yang kuat terhadap nilai dan tujuan di organisasi serta menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi. 2. Kesiediaan Karyawan Untuk Mau Berusaha Dengan Sungguh-Sungguh Demi Organisasi, pekerja mau dan mampu untuk berusaha dan terlibat secara aktif dalam segala macam pekerjaan yang harus diselesaikan demi kepentingan dan

tujuan di dalam organisasi. 3. Keinginan Yang Besar Karyawan Untuk Tetap Mempertahankan Keanggotaan Di Organisasi, pekerja yang memiliki keterikatan yang tinggi dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja pada majikannya yang sekarang dalam waktu yang lama.

Berdasarkan teori yang digunakan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Oleh karena itu peneliti menarik perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu “Seberapa erat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit (IPSRS) Rumah Sakit Umum Daerah X”

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

a. Maksud Penelitian

Untuk menganalisis Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Honorer Bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) Rumah Sakit Umum Daerah X.

b. Tujuan Penelitian

Memperoleh data objektif mengenai Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Honorer Bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) Rumah Sakit Umum Daerah X.

1.4 Bidang Kajian

Psikologi Industri dan Organisasi

1.5 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Kegunaan penelitian ini adalah untuk menambah informasi dan pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

b. Kegunaan Praktis

1. Memberikan data empiris mengenai Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Honorer Bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRs) Rumah Sakit Umum Daerah X.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai model yang digunakan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah X untuk mempertahankan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, khususnya para pegawai honorer bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRs) Rumah Sakit Umum Daerah X.