

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Muchlas, (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi diperlukan sebuah komitmen dari anggota organisasi (Reicher 1986, *p.* 508). Beberapa organisasi memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan (Teresia & Suyasa, 2008, *p.* 156). Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Moeljono, 2005, *p.* 2). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi (Moeljono, 2005, *p.* 2). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi (Mowday et al, 2007, *p.* 135).

Muchlas (2008) mengatakan bahwa Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini yang semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan budaya. Sehingga organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Sedangkan menurut (Ques 1995, seperti yang dikutip dalam Soekidjan, 2009) Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya perusahaan, kesuksesan sebuah

organisasi tidak hanya didukung oleh budaya organisasi saja tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen organisasi yang dipahami sebagai ikatan kejiwaan individual terhadap organisasi.

Dengan demikian budaya perusahaan memegang fungsi yang strategis dalam operasional suatu perusahaan. Menurut Martono (2009) menilai budaya perusahaan juga menjadi isu strategis. Dalam situasi krisis dan situasi ekonomi global, perusahaan yang tidak memiliki budaya perusahaan yang kuat, bisa rawan goyah dan tercerai-berai. Secara moral, karyawan bisa kehilangan spirit, jika tidak diikat dengan nilai, visi dan budaya perusahaan yang kuat (Reicher 1986, p. 508). Isu strategis lainnya dengan menjaga produktivitas dan efisiensi. Maka dari itu Untuk mempertahankan suatu budaya organisasional diperlukan sebuah komitmen dari anggota organisasi (Reicher 1986, p. 508).

Menurut studi Kurniawan (2006, p.119) pada rumah sakit di Semarang. Fenomena budaya organisasional mempengaruhi komitmen organisasional telah menjadi isu penting dan benar terjadi, seperti dalam institusi kesehatan khususnya rumah sakit sebagaimana yang telah diteliti oleh peneliti. Saat ini persaingan dalam institusi kesehatan semakin meningkat dan berlomba untuk meningkatkan produktivitas pelayanan yang diberikan oleh masing-masing rumah sakit sehingga dapat menjadi yang terbaik (Schein, dalam sunarto, 2004).

Rumah sakit berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat, dimana output layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan. Pelayanan kesehatan lengkap tersebut membutuhkan integrasi dari organisasi dan medis sebagai satu bagian menyeluruh untuk menunjang upaya kesehatan terhadap masyarakat (WHO, 1957).

Rumah sakit memiliki sumber dayam manusia yang berkolaborasi untuk meningkatkan pelayanan kesehatan, disebut juga dengan tenaga kesehatan (*health-care worker*). Salah satu tenaga kesehatan dalam rumah sakit adalah Perawat (Marie, 2004). Peran perawat dalam Rumah Sakit tidak hanya sebatas seorang karyawan yang bekerja seperti di organisasi lainnya. Mondy (1996) mengatakan "*Nurse's aide is a job with high stress*", bahwa pekerjaan sebagai perawat memiliki banyak tekanan dan tuntutan. Para perawat Rumah Sakit, dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien mondy (1996).

Menurut (Doheny, 1997) perawat memiliki peran-peran yang harus dijalankan untuk menunjang pekerjaannya, salah satunya peran sebagai *care giver* atau pemberi asuhan keperawatan terhadap pasien dan peduli terhadap kesehatan pasien. Peran ini merupakan peran utama yang dituntut bagi seorang perawat dalam merawat pasien. Seperti halnya dengan karyawan lain, perawat juga memerlukan komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja. Begitu khasnya peran perawat dalam suatu rumah sakit membuatnya berada pada posisi penting dalam pelayanan rumah sakit (Jhons, 2001). Studi yang dilakukan oleh (Weisman & Natanshon, 1985) menunjukkan bahwa perawat yang tidak komitmen dengan pekerjaannya akan memengaruhi pelayanannya terhadap pasien. Jika rumah sakit atau lembaga kesehatan lainnya memiliki perawat yang mempunyai komitmen tinggi maka kualitas rumah sakit akan semakin tinggi, karena perawat tidak hanya

sebatas pekerja namun merupakan bagian dari rumah sakit itu sendiri. Apabila hal ini sudah bisa dikondisikan maka perawat memiliki tanggung jawab tinggi terhadap kelangsungan rumah sakit yang nantinya juga dapat mempengaruhi kesejahteraan hidup perawat tersebut (Lutfi, 2007).

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Gigi Mulut yang dimiliki oleh Universitas Kristen Maranatha; Unit Pelaksanaan Teknis Universitas Padjajaran dan RSGM Universitas Padjajaran. Dengan perawat sebagai subjek penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional. Tujuan tersebut didasarkan pada persaingan antar Rumah Sakit memberikan pengaruh dalam manajemen rumah sakit baik milik pemerintah, swasta dan asing dengan tujuan akhir adalah untuk meningkatkan pelayanan (Robertson, 1999).

Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk menjelaskan “pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional Perawat”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pengetahuan serta pemahaman bagi mahasiswa dan pihak manajemen kedua rumah sakit, serta menjadi referensi bagi peneliti mendatang.

1.2 Identifikasi Masalah

Persaingan antar organisasi saat ini sangat meningkat. Salah satu Persaingan Sangat terlihat di institusi kesehatan yaitu rumah sakit (Schein, 1992 dalam sunarto, 2004). Rumah sakit sebagai penyedia jasa tentunya didukung dengan banyak anggota didalamnya, salah satunya perawat (Marie, 2004). Perawat kualitasnya akan sangat terlihat apabila melayani pasien, dengan menunjukkan sampai sejauh mana kepuasan pasien terhadap kinerja perawat itu terhadap pekerjaannya (Doheny, 1997). Perawat yang berkomitmen terhadap pekerjaannya akan menghasilkan layanan yang memuaskan, sedangkan yang tidak, akan menghasilkan layanan yang kurang memuaskan (Weisman & Natanshon, 1985) Maka dari itu masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- Seberapa tinggi tingkat komitmen organisasional terhadap budaya organisasional perawat ?
- Apakah terdapat pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional perawat ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional perawat?

1.4 Kegunaan Penelitian

- Bagi peneliti

Penelitian ini erat hubungannya dengan budaya organisasional terhadap komitmen organisasional sehingga, dengan melakukan penelitian ini diharapkan peneliti dan semua pihak yang berkepentingan dapat lebih memahaminya.

- Bagi Manajemen Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi RSGM Universitas Kristen Maranatha; Unit Pelaksanaan Teknis kesehatan Universitas Padjajaran dan RSGM Universitas Padjajaran untuk meningkatkan mutu pelayanan melalui penciptaan budaya organisasional yang lebih baik lagi meliputi: mengelola perubahan, pencapaian tujuan, kerja sama, orientasi terhadap pelanggan, kekuatan budaya di internal rumah sakit serta penanaman misi dan tujuan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan yang meliputi: komitmen afektif, kontinuans dan normatif.

- Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembanding untuk penelitian-penelitian berikutnya yang terkait dengan pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSGM Universitas Kristen Maranatha yang berlokasi di Jln. Prof. drg. Surya Sumantri no 65 Bandung; di UPT Kesehatan Universitas Padjajaran Jln. Dipati Ukur No. 46 Bandung dan RSGM Universitas Padjajaran Jln. Sekeloa selatan no 1, Bandung. Penelitian ini dilaksanakan sejak September 2013 – January 2014.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas latar belakang, identifikasi masalah, tujuan, kegunaan penelitian bagi peneliti, manajemen rumah sakit, bagi pihak lain, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini menjabarkan tentang konstruk riset, teori-teori dari konstruk riset, definisi dari sub-konstruk riset, faktor pemicu konstruk riset, konsekuensi dari konstruk riset, hubungan antar konstruk riset, pengembangan hipotesis, dan model riset yang dihipotesiskan.

BAB III METODA PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan populasi dan sampel, jenis penelitian, operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan data, uji data (normalitas, validitas, dan reliabilitas), deskriptif statistik, korelasi, dan model, serta hipotesis. Model penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan sejarah singkat RSGM Universitas Kristen Maranatha; Unit Pelayanan Kesehatan Universitas Padjajaran dan RSGM Universitas Padjajaran, karakteristik responden, hasil uji data (*normalitas*, validitas, dan reliabilitas), deskriptif statistik, korelasi, model, hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini disimpulkan hasil penelitian secara keseluruhan, keterbatasan penelitian, saran pengembangan bagi pihak manajemen UKM dan Unpad serta peneliti mendatang.