

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit mempunyai peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Keberadaan Rumah Sakit sendiri sudah diatur dalam Undang-Undang N0.44 tahun 2009. Rumah Sakit berperan sangat penting dalam pelayanan kesehatan di masyarakat dan merupakan instansi yang banyak memiliki staf profesional medis yang terorganisir, dengan memiliki fasilitas rawat inap, perawatan critical, rawat jalan, mampu memberikan pelayanan medis, dan keperawatan dalam 24 jam setiap harinya kepada masyarakat, baik secara promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif. Selain itu Rumah Sakit juga berfungsi sebagai tempat pendidikan tenaga kesehatan maupun tempat riset untuk seluruh kalangan akademisi. Pelayanan kesehatan yang baik memberikan pelayanan yang efektif, aman, dan berkualitas tinggi kepada mereka yang membutuhkannya dengan didukung oleh sumber daya yang memadai (Perdanasari, 2017).

Rumah Sakit X adalah bagian dari Ramsay Sime Darby Health Care Group, grup rumah sakit swasta yang memiliki lebih dari 100 rumah sakit dan fasilitas di Australia, Inggris, Prancis, Malaysia, dan Indonesia. Rumah Sakit X merupakan salah satu bagian dari group Ramsay Sime Darby. Rumah Sakit X terletak di tengah kawasan Bintaro Jaya yang dibangun di atas lahan seluas 12.000 m² dengan konsep desain yang unik. Mulai beroperasi pada 12 Oktober 1998, dengan nama Rumah Sakit X, mulai dari 12 Agustus 2010, Rumah Sakit X mengganti namanya menjadi Rumah Sakit X. Perubahan nama rumah sakit dilakukan untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku tentang Rumah Sakit Indonesia Kelas Dunia.

Lebih dari 23 tahun perjalanan Rumah Sakit X, berbagai fasilitas layanan unggulan telah dibangun sejalan dengan perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi medis. Sejak 1998, Rumah Sakit X telah diakui keahliannya di bidang layanan ortopedi. Perawatan ortopedi ditangani secara menyeluruh dengan dukungan spesialis ortopedi dari berbagai subspecialisasi

mulai dari bedah tulang belakang, bedah panggul & lutut, bedah tangan hingga bedah ortopedi terkait olahraga. Filosofi Rumah Sakit X adalah, “People Caring for People”, mencerminkan komitmen kami terhadap peningkatan kualitas berkelanjutan – tanggung jawab untuk memberikan layanan berstandar internasional, juga untuk mengembangkan sumber daya manusia secara konsisten.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Terlebih lagi bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa, Dimana sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan, dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Witasari, 2009).

Pada awalnya, konsep komitmen organisasi berfokus pada konsep komitmen itu sendiri, didasarkan pada pendekatan sikap, yang menunjukkan pada permasalahan dan loyalitas (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974). Menurut (Porter et al., 1974) Pendekatan sikap mengacu pada keterikatan psikologis atau komitmen afektif yang dibentuk oleh seorang karyawan dalam hubungannya dengan permasalahan dan loyalitasnya dengan organisasi. Pasangan fenomenal yang menjadi ikon komitmen, yakni Steers dan Porter (1983) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai “loyalitas terhadap organisasi” ditandai dengan niat untuk tetap berada didalamnya; melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tak kalah pentingnya adalah motivasi untuk menggunakan tenaga ekstra atas nama organisasi. Individu mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan

mereka berhubungan dengan organisasi sebagai bagian dari komitmen organisasi, oleh karena itu dianggap sebagai hubungan antara setiap karyawan dan organisasi. Selaras dengan Panggabean (2004) Pegawai dengan komitmen yang tinggi adalah pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya disiplin yang tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk bekerja, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif. Pegawai dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku kurang disiplin, kurang berusaha, dan kurang memiliki motivasi.

(Hasibuan, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Motivasi diartikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Flipppo ,1984). Pendapat lain yaitu Terry (1978) mengemukakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Sehingga seseorang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memicu timbulnya sikap mudah untuk diberikan bimbingan atau arahan oleh atasannya yang bertujuan untuk menunjang karir karyawan tersebut serta memaksimalkan kinerja karyawan.

Didukung penelitian Lisda L. Asi *et al.* (2021) hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel motivasi mampu untuk memberikan kontribusi secara positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan

menurunkan komitmen organisasional dan karyawan akan cenderung merasa tidak nyaman dan merasa tertekan dengan lingkungan tempat bekerja.

Pengembangan karir menurut uraian Rivai (2005) yaitu suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu melalui bimbingan, arahan, on the job training, pelatihan dan pendidikan untuk mencapai karir yang diinginkan oleh karyawan atau yang direncanakan oleh perusahaan. (Werther, William B & Davis, Keith, 1996) Dalam berkarier diperlukan pengembangan karir yang merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam mencapai karir yang diinginkan, menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan. Program pengembangan karir merupakan umpan balik yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja karyawan yaitu berupa rencana pengembangan karyawan dan pemberian akses pada karyawan untuk mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan usaha yang direncanakan perusahaan dengan cara memfasilitasi pembelajaran karyawan yang berhubungan dengan kompetensi kerja karyawan. Kompetensi tersebut antara lain: pengetahuan, skill, atau perilaku untuk mencapai kesuksesan kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang diperhatikan karirnya oleh perusahaan akan memiliki sikap komitmen terhadap perusahaan tersebut. Dikemukakan juga oleh (Dessler, Gary, 2007) Tahapan pengembangan karir tersebut mencakup: Prestasi kerja, Exposure, Jaringan Kerja, Pengunduran diri, kesetiaan organisasional, mentors dan sponsors, bawahan yang mempunyai peranan kunci, peluang untuk tumbuh.

Didukung penelitian Yusep Budiansyah, (2017) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional artinya pengembangan karir yang baik akan menghasilkan komitmen organisasional yang baik pula, Semakin baik pengembangan karir maka akan diikuti makin baik juga komitmen organisasional pegawai. Berdasarkan penelitian Kristiano, Innocentius Bernarto, (2020).

Pengembangan karir yang buruk dari perusahaan terhadap karyawannya dapat menjadi sumber stres terhadap karyawannya, menurut Ulfa (2018) Sumber stres kerja secara umum berkaitan dengan penyebab dari permasalahan pada pengambilan keputusan yang lama, serta kurangnya

dukungan dari rekan kerja, jam kerja yang panjang, gaya dan promosi yang buruk, banyaknya prosedur dan kebiasaan yang tidak perlu, dan adanya perubahan. Sedangkan menurut Dadang Hawari (1995) ketidaknyamanan serta rasa tertekan di tempat kerja merupakan respon fisik dan psikis manusia sebagai tanda dari adanya stres dalam diri manusia. Stres dapat pula diartikan sebagai reaksi fisik yang dirasakan oleh individu tidak enak yang diakibatkan dari persepsi yang kurang tepat terhadap sesuatu yang dianggapnya sebagai ancaman bagi keselamatan dirinya. Bukan hanya mengancam namun menggagalkan keinginan atau kebutuhannya. Kupriyanov dan Zhdanov (2014) menyatakan bahwa stres yang ada saat ini adalah sebuah atribut kehidupan modern. Hal ini dikarenakan stres sudah menjadi bagian hidup yang tidak bisa terelakkan. Baik di lingkungan sekolah, kerja, keluarga, atau dimanapun, stres bisa dialami oleh seseorang. Stres juga bisa menimpa siapapun termasuk anak-anak, remaja, dewasa, atau yang sudah lanjut usia. Dengan kata lain, stres pasti terjadi pada siapapun dan dimanapun. Yang menjadi masalah adalah apabila jumlah stres itu begitu banyak dialami seseorang. Dampaknya adalah stres itu membahayakan kondisi fisik dan mentalnya. Lin dan Huang (2014) menyatakan bahwa stres yang jumlahnya begitu banyak bisa membahayakan kepada setiap orang.

Survei yang dilakukan oleh Health and Safety Executive (HSE) menyatakan bahwa stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 adalah 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Stres dan depresi karena pekerjaan juga menyumbang 44% dari semua kasus gangguan kesehatan karena pekerjaan dan 57% dari ketidakhadiran di kantor karena sakit (HSE, 2018). Dilansir dari halaman web *The American Institut of stress* www.stress.org melaporkan bahwa data survey terkini menunjukkan 65% pekerja di amerika mengalami stres kerja, survei APA Stress in America 2016, pada skala satu hingga 10, wanita menggambarkan tingkat stres mereka sebagai 5,1 %, dibandingkan dengan tingkat stres 4,4 % pada pria. tahun 2018 menjadi 54 %, Pada tahun 2019, 94% pekerja Amerika melaporkan mengalami stres di tempat kerja mereka (AIS, 2021). Survei terbaru menunjukkan bahwa 64% orang dewasa di Amerika merasa bahwa

pekerjaan merupakan sumber stres yang sangat signifikan (Editorial, 2020; Wheeler, 2020). Sedangkan di Inggris raya dari 100.000 pekerja, rata-rata selama periode 2017/18-2019/20 sejumlah 1.570 yang mengalami stres kerja (St & Oce, 2020).

Data yang diperoleh peneliti saat melakukan survei kecil di area kerja pada bulan Juli 2021 – September 2021 dengan melakukan wawancara terhadap 10 orang responden. Dengan kriteria 10 orang perawat yang bekerja kurang lebih 5 tahun di Rumah Sakit di Rumah Sakit, didapatkan data sejumlah 6 responden menyatakan merasa ingin berbuat lebih banyak terhadap kemajuan rumah sakit, dan sejumlah 4 responden lainnya menyatakan ingin berbuat lebih namun masih mempertimbangkan kembali apa yang didapat dari rumah sakit jika berbuat lebih untuk rumah sakit. Sebagian besar responden keberatan jika harus terlibat dalam menjalankan tugas tambahan yang diberikan rumah sakit dan merasa terbebani jika harus mengerjakan tugas tambahan dari rumah sakit sehingga berdampak terhadap kelengkapan administrasi di salah satu ruangan rumah sakit tidak lengkap, dengan capaian angka tidak memenuhi capaian target dari bulan November 2020 – Mei 2021, yang seharusnya target capaian kelengkapan administrasi 100%. Sebagian besar responden juga mengatakan bertahan di rumah sakit lebih baik dengan alasan salary yang diberikan rumah sakit terhadap karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun akan meningkat seiring bertambah tahun dibandingkan harus keluar dari rumah sakit dan mencari tempat baru, selain itu disaat kondisi pandemi saat ini rumah sakit juga memberikan reward lebih tinggi disaat pandemi COVID-19 dengan kriteria yang sudah ditentukan rumah sakit dan diperuntukkan terhadap karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan rumah sakit. Rumah sakit juga memberikan pengembangan karir yang diberikan terhadap karyawan nya untuk menunjang pelayanan yang berkualitas terhadap pasien, namun 7 dari 10 responden menyatakan merasa keberatan dengan kontrak kerja yang diberikan oleh rumah sakit setelah responden diberikan pengembangan karir. Komitmen yang diberikan Rumah Sakit X terhadap karyawan sudah tertuang di dalam buku perjanjian kerjasama, disebutkan dalam salah satu pasal jika,

pengembangan karir karyawan yang sifatnya formal dan sesuai dengan profesinya maka perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bersangkutan dalam bentuk penyesuaian gaji.

Selain melakukan wawancara terhadap 10 responden secara acak, peneliti juga menemukan beberapa temuan di lapangan yang sering muncul di kalangan karyawan Rumah Sakit, sebagian besar karyawan masih membandingkan kesejahteraan yang didapat dari rumah sakit terhadap rumah sakit lain, masih didapati sikap saling membicarakan satu karyawan dengan karyawan lainnya di luar konteks pekerjaan, Sikap ini kemudian berkembang menjadi persepsi tidak tulusnya hubungan antar karyawan di lingkungan kerja, peneliti juga menemukan beberapa karyawan yang tidak patuh dalam penggunaan atribut yang sudah ditentukan Rumah Sakit, serta belum tumbuh budaya kepatuhan karyawan dalam mengisi skrining karyawan sebelum bekerja, dan masih ditemukannya budaya saling menyalahkan antar karyawan jika terjadi suatu masalah dalam lingkungan kerja, peneliti juga menemukan angka kejadian terpapar COVID-19 terhadap perawat yang memberikan pelayanan langsung terhadap pasien COVID-19 meningkat dari bulan mei 2020 – mei 2021.

Dari beberapa data yang ditemukan di Rumah Sakit dan juga penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam lagi adanya pengaruh yang signifikan dari temuan dan juga wawancara yang dilakukan peneliti terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit, Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan stres kerja perawat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan dan fokus dalam penulisan ini, maka ada beberapa hal dalam mengidentifikasi masalah, yaitu:

1. Sejumlah 6 responden menyatakan merasa ingin berbuat lebih banyak terhadap kemajuan rumah sakit, dan sejumlah 4 responden lainnya menyatakan ingin berbuat lebih namun masih mempertimbangkan kembali apa yang didapat dari rumah sakit jika berbuat lebih untuk rumah sakit.
2. Sebagian besar responden keberatan jika harus terlibat dalam menjalankan tugas tambahan yang diberikan rumah sakit dan merasa terbebani jika harus mengerjakan tugas tambahan dari rumah sakit.
3. Sebagian besar responden juga mengatakan bertahan di rumah sakit lebih baik dengan alasan tertentu.
4. Sikap saling menyalahkan antar perawat di Rumah Sakit.
5. Kurangnya kepatuhan karyawan dalam penggunaan atribut yang sudah ditetapkan Rumah Sakit, serta kurangnya kepatuhan karyawan dalam mengisi skrining karyawan sebelum bekerja.
6. Sikap saling membicarakan satu dengan lainnya di luar konteks jobdesk masih menjadi budaya di lingkungan Rumah Sakit.
7. Karyawan masih membandingkan kesejahteraan yang didapat dari rumah sakit terhadap rumah sakit lain.
8. Karyawan merasa keberatan dengan kontrak kerja yang diberikan oleh rumah sakit setelah diberikan pengembangan karir.
9. Beban kerja saat pandemi COVID-19 meningkat.
10. Angka kejadian terpapar COVID-19 meningkat dari bulan Mei 2020 – Mei 2021.

Oleh karena itu permasalahan yang hendak dijawab peneliti dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, pengembangan karir dan stres kerja perawat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit serta mempertahankan Sumber daya manusia yang berkualitas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang beragam dan banyak dan adanya keterbatasan waktu, maka terdapat faktor yang akan diteliti oleh penulis, antara lain terdiri dari motivasi kerja, pengembangan karir, dan stres kerja perawat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X. Sampel penelitian merupakan tenaga keperawatan di Rumah Sakit X.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan stres kerja perawat secara signifikan terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja perawat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X ?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir perawat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X ?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja perawat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Umum
Untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja, pengembangan karir dan stres kerja perawat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X.
2. Tujuan Khusus
 1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan stres kerja perawat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X.
 2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja perawat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X.

3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir perawat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja perawat terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X.
5. Untuk menganalisis pengaruh perbedaan motivasi kerja sesuai dengan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jenjang karir dan ruang kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X.
6. Untuk menganalisis pengaruh perbedaan pengembangan karir sesuai dengan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jenjang karir dan ruang kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X.
7. Untuk menganalisis pengaruh perbedaan stres kerja sesuai dengan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jenjang karir dan ruang kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X.
8. Untuk menganalisis pengaruh perbedaan komitmen organisasi sesuai dengan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jenjang karir dan ruang kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X.

1.6 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini semoga diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis :

- a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, semoga penelitian ini dapat menambah pengalaman dan meningkatkan wawasan peneliti tentang bagaimana seharusnya seorang karyawan menjadikan motivasi kerja sebagai dampak yang positif berupa tantangan untuk meningkatkan kualitas diri.

- b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi, acuan dan dasar untuk melakukan penelitian berikutnya. Untuk memperkaya

khasanah ilmu pengetahuan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan ilmiah di perpustakaan dan juga sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah motivasi kerja, pengembangan karir dan stres kerja perawat terhadap komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit di Rumah Sakit.

b. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan bagi rumah sakit untuk mengambil kebijakan staf medis maupun non medis demi terciptanya pelayanan kesehatan yang berkualitas dan diharapkan dapat menjadi suatu referensi baru bagi rumah sakit untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.