

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikan dalam hal SDM, sarana prasarana dan peralatan. Pada dasarnya rumah sakit merupakan kumpulan dari berbagai unit pelayanan. Pada sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit disamping dokter, perawat dan bidan memiliki posisi yang sangat penting. Perawat merupakan tulang punggung rumah sakit karena selama 24 jam perawat selalu berinteraksi dengan pasien (Nursalam, 2011).

Pelayanan inti dari kegiatan di rumah sakit, sebagian besar dilakukan oleh keperawatan dan merupakan tenaga profesional di rumah sakit dengan jumlah terbanyak. Dalam memberikan asuhan keperawatan, seorang perawat memiliki tanggung jawab yang sangat besar bagi pasien dan bagi organisasi tempat ia bekerja. Pelayanan yang baik tidak terlepas dari adanya komitmen dari perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien dan juga komitmen terhadap organisasinya (Inge, 2014).

Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi seperti kepemimpinan, tuntutan tugas, beban kerja dan kepuasan kerja (Zuraida, Novitasari dan Sudarman, 2013). Komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, misalnya kinerja tinggi, motivasi, loyalitas karyawan dan *turnover* yang rendah (Wibowo, 2014).

Hasil penelitian Inge, Aida dan Nurmala (2014), mengungkapkan bahwa komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya pindaunya kerja, absensi yang rendah, dan

meningkatnya motivasi kerja. Dengan kata lain, komitmen organisasi dapat memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu organisasi harus memiliki mekanisme untuk mengembangkan komitmen organisasional di antara karyawannya. Komitmen organisasional yang tinggi biasanya menyebabkan seorang karyawan memiliki rasa memiliki yang tinggi pada suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin harus bisa memberi motivasi para karyawan agar melakukan tugas-tugas secara efektif dan efisien, diantaranya adalah melalui pemberdayaan karyawan yang mendukung dan memberikan kesempatan agar seluruh karyawan rumah sakit dimunculkan inpirasinya. Sebab dengan kekayaan inpirasi dari para pemimpin dan seluruh karyawan di rumah sakit itulah maka rumah sakit akan mampu menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi yang bisa menyenangkan seluruh pelanggan (Louis, 2013).

Pada penelitian Rezaeidan Safa (2010) mengungkapkan, gaya kepemimpinan partisipatif berdampak signifikan pada komitmen karyawan pada organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pimpinan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Munyeka dan Ngirande (2014) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi motivasi, sesuai dengan pendapat Raharjo (2014) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari pimpinan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Anwar, 2013).

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda setiap organisasi dapat memberikan tingkat motivasi kerja yang berbeda pula bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu lingkungan kerja organisasi sangat berpengaruh oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Karyawan akan merasa nyaman apa bila organisasi memberikan kenyamanan dalam hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja lebih identik dengan keadaan fisik tempat kerja, seperti ruangan yang bersih dan sehat, penerangan yang cukup, suhu udara yang baik serta tidak ada kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan (Anwar, 2013).

Menurut penelitian Ngozi dan Ogwo (2014) mengungkapkan bahwa perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Disamping itu seorang perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta trampil sehingga dapat mengurangi keluhan pasien.

Loyalitas bagi seorang perawat sangat diperlukan misalnya untuk melakukan tugas lainnya apabila dibutuhkan oleh rumah sakit yang bersangkutan. Mengingat begitu khasnya tugas seorang perawat maka perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerjanya sehingga dampak pada komitmen organisasinya menjadi positif. Seorang perawat mempunyai kontribusi yang tidak kalah pentingnya dalam usaha untuk mempercepat penyembuhan seorang pasien di rumah sakit (Sedarmayanti, 2011).

Rumah sakit sebagai suatu organisasi harus terus berupaya memotivasi karyawan untuk

dapat mengatasituntutan tugas yang tidak sesuai yang dapat menurunkan motivasi sehingga tidak menjadi masalah dalam ternal rumah sakit yang mengakibatkan penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi (Nursalam, 2011 )

Pendapat ini didukung dari data daftar dinas perawat diruangan penyakit dalam, bedah, ICU dan Anak RSUD dr Achmad Darwisjuga didapatkan data bahwajadwalshiftkerjayangterlalupadat,dimana dalam satu minggu perawat bisa dinas malam sebanyak tiga sampai empat kali, yang mana jam kerja malam di RSUD ini dimulai jam 18.00 WIB s/d 08.00 WIB, berarti perawat dinas malam selama 12 jam, sehingga menyebabkan kurangnya waktu istirahat perawat. Hal ini bertentangan dengan UU No.13 tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. 233 tahun 2003 menjelaskan tentang ketentuan jam kerja dibidang pelayanan kesehatan yang seharusnya maksimal 40 jam dalam satu minggu, ini membuat bertambahnya beratnya tugas perawat,dan dengan uraian tugas tidak jelas, sehingga menyebabkan tuntutan tugas yang berat, dan juga menyebabkan perawat jadi malas dalam bekerja.

Data dari kepegawaian RSUD dr Achmad Darwis tahun 2015 didapatkan bahwa tahun 2015 sudah ada 6 (enam) orang perawat yang sudah pindah kerumah sakit lain dan 5 (lima) orang perawat sedang mengurus pindah dengan berbagai alasan diantaranya tidak betah bekerja di RSUD dr Achmad Darwis.

RSUD dr.Achmad Darwis adalah rumah sakit tipe C yang terletak di Suliki, lebih kurang 30 km dari pusat kota dan merupakan rumah sakit satu – satunya di Kabupaten Lima puluh kota, memiliki pegawai sebanyak 258 orang yang terdiri dari 4 orang dokter umum, 12 orang dokter spesialis, 1 orang dokter gigi dan 100 perawat dengan pendidikan 1 orangSPK, 83 orangDiploma III dan S1 Keperawatan/ Ners 16 orang, sisanya tenaga kesehatan lainnya dan tenaga administrasi rumah sakit.

Survey awal yang dilakukan melalui wawancara dengan delapan orang perawat RSUD



dr Achmad Darwis didapatkan informasi bahwa mereka harus mengerjakan pekerjaan selain dari tugas keperawatan yang sangat menyita waktu diantaranya kegiatan administrasi ruangan seperti pengurusan administrasi pasien pulang, pengurusan logistik ruangan dan mereka juga dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan peralatan yang kurang. Perawat menyatakan bahwa rasa jenuh dengan pekerjaan mereka, dan rasa tertekanya yang dialami selama melakukan pekerjaannya.

Dari Kepala Bidang dan Kepala Seksi Keperawatan didapatkan juga informasi bahwa terdapat indikasi-indikasi yang ditemui sehubungan dengan gaya kepemimpinan di RSUD dr Achmad Darwis dimana, pimpinan sering mengambil keputusan tanpa melibatkan bawahan secara partisipatif yang mengakibatkan ketidakseimbangan sikap pimpinan terhadap bawahan, menyebabkan terbengkalainya beberapa pekerjaan. Kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap perawat dimana perawat kurang mendapat kesempatan untuk mendapatkan pelatihan, dan perlakuan yang sama antara perawat yang berprestasi dan tidak adanya sanksi yang jelas kepada perawat yang bermasalah, hal ini menyebabkan menurunnya motivasi dan komitmen perawat terhadap organisasi yang ditandai dengan seringnya perawat datang terlambat.

Hasil observasi pada ruangan rawat penyakit dalam, bedah, IGD dan Anak didapatkan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung di RSUD dr Achmad Darwis, dimana masih kurangnya alat – alat yang digunakan untuk kepentingan perawatan pasien, seperti tiang infus sehingga perawat harus meminjam keruangan lain bila diruangan tersebut pasiennya banyak, dan juga bahan habis pakai yang sering kurang seperti plester yang disediakan di ruangan, sehingga perawat dalam bekerja harus berupaya menggunakan alat-alat yang terbatas tersebut seefisien mungkin, kerjasama yang masih kurang baik dari masing-masing bagian seperti kurangnya koordinasi dari bagian farmasi dimana obat – obat yang dibutuhkan pasien sering kurang dan tidak ada persediaan sehingga perawat yang menjadi

sasaran komplek dari pasien, ini disebabkan kurangnya koordinasi/pengawasan dari pimpinan ini menyebabkan gangguan dalam pemberian pelayanan keperawatan kepada pasien.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dan beberapa penelitian terdahulu, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi perawat di RSUD dr Achmad Darwis
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi perawat di RSUD dr Achmad Darwis
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD dr Achmad Darwis
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD dr Achmad Darwis
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD dr Achmad Darwis
6. Apakah motivasi mengintervening gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi
7. Apakah motivasi mengintervening lingkungan kerja dengan komitmen organisasi
8. Apakah tuntutan tugas memoderasi hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi



## 1.3 Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan terhadap motivasi perawat di RSUD dr Achmad Darwis.
2. Lingkungan kerja terhadap motivasi perawat di RSUD dr Achmad Darwis.
3. Motivasi terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD dr Achmad Darwis.

4. Gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD dr Achmad Darwis
5. Lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD dr Achmad Darwis
6. Motivasi mengintervening terhadap hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi.
7. Motivasi mengintervening terhadap hubungan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi
8. Tuntutan tugas memoderasi hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

#### **1.4 Manfaat Peneliti**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyongkong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, motivasi dan tuntutan tugas terutama di rumah sakit.

##### **1.4.2 Manfaat praktis**

Dapat memberi masukan bagi manajemen RSUD dr Achmad Darwis Kabupaten Lima Puluh Kota, untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan terutama perawat dan dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan.

