

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit adalah bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang bersifat komprehensif mencakup aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, serta sebagai pusat rujukan kesehatan masyarakat. Rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi lainnya, dengan adanya karakteristik tersebut dapat mempengaruhi iklim organisasi di dalam rumah sakit (Mayasari, 2013). Iklim organisasi merupakan pandangan/persepsi terhadap kondisi kerja yang tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita dan pendapat yang mendorong sumberdaya manusia yang terlibat dalam organisasi untuk bekerja (Pahalendang, 2013).

Iklim organisasi dalam rumah sakit terdiri dari berbagai aspek termasuk salah satunya adalah iklim etika. Iklim etika memainkan peran kunci dalam mengembangkan konteks pekerjaan karyawan. Iklim etika merupakan konsep yang berhubungan dengan perbuatan yang benar dan yang salah (Ayu, 2012). Etika menyatakan apakah suatu perilaku sesuai dengan moral atau tidak, serta iklim etika mencerminkan prosedur organisasi, kebijakan, dan praktik dengan konsekuensi-konsekuensi moral (Prabowo, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Victor dan Cullen mengenai iklim etika organisasi menemukan bahwa iklim etika organisasi merupakan pegangan bagi karyawan ketika mereka menghadapi nilai etik dan

merupakan pedoman untuk menyelesaikan permasalahan etik yang timbul. Untuk itu, demi kelangsungan organisasinya suatu rumah sakit perlu menciptakan iklim etika untuk mencegah tindakan anggota organisasi (karyawan) yang tidak beretika dan menghindari pandangan negatif dari masyarakat (Hiariej, 2013).

Iklim yang tidak didukung oleh etika dapat mempengaruhi pekerja melalui tingkat kepuasan yang rendah, adanya keinginan untuk berhenti dan perilaku kewarganegaraan organisasi yang rendah, serta dengan adanya iklim etika organisasi rumah sakit dapat membentuk karyawannya untuk berperilaku lebih baik sehingga dapat mengurangi konflik peran, peran ambiguitas, serta kelelahan emosi (stres) yang bertahap (Rohmawati, 2014).

Seorang perawat sangat rentan mengalami kondisi seperti ini dalam memberikan pelayanan, karena perawat merupakan sumber daya manusia yang sangat penting di rumah sakit dengan jumlahnya yang dominan (55-65%) juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Perawat dituntut untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, serta dengan perkembangan paradigma keperawatan dalam bentuk pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual yang komprehensif, menuntut perawat untuk selalu profesional sesuai standar kinerja keperawatan yang berlaku. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit (Mayasari, 2013).

Upaya peningkatan kualitas pelayanan tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas pelayanan perawat, untuk itu meningkatkan kualitas pelayanan perawat menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit, hal ini tergantung seberapa efektif sebuah organisasi mampu mengelolanya dan memenuhi kebutuhannya agar dapat tercipta tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap organisasinya. Tingkat kepuasan yang tinggi dapat mempengaruhi komitmen karyawan (perawat) kepada rumah sakit. Karyawan (perawat) yang memiliki komitmen akan merasa bangga tergabung dalam organisasi, memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk memajukan organisasi. Komitmen adalah sejauh mana pekerja mengenali tujuan dan sasaran organisasi dan mereka bersedia untuk membuat usaha dan bekerja lebih keras untuk membentuk tercapainya kesejahteraan (Herscovitch dan Meyer, 2002).

Membangun komitmen (*commitment building*) tidaklah mudah, dan merupakan pekerjaan besar yang harus dilakukan dengan kesabaran dan kearifan. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi, seperti yang diungkapkan Meyer dan Allen (1992), yang menjelaskan adanya *The Want* dan *Need Factors* yang berkontribusi terhadap peningkatan terbentuknya komitmen organisasi karyawan. *The Want Factors* ini berkaitan dengan komitmen afektif dan normatif, yang pendekatannya secara emosional, identifikasi dan keterkaitan dalam organisasi. Sedangkan *The Need Factors* berkaitan dengan komitmen berkelanjutan dan memiliki kerugian yang terkait dengan *turn out* dari organisasi. Dari kedua faktor tersebut yang paling berkontribusi dalam komitmen organisasi yaitu *the want factor* yang

merangsang terbentuknya loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dan merasa bagian dari organisasi, sehingga memiliki ketetapan hati untuk selalu berada dalam organisasi tersebut (Suriyani, 2015).

Dari uraian diatas mengungkapkan pentingnya menciptakan iklim etika yang kondusif dalam menumbuhkan kepuasan kerja yang akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja dan akan menciptakan perawat yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit. Beberapa penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh iklim etika terhadap komitmen perawat, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif Iklim etika “peduli”, hukum dan “kode etika” terhadap komitmen, namun iklim etika ”instrumental”, “mandiri” berpengaruh negatif. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2010) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara iklim etika dengan kepuasan kerja, juga ada hubungan antara iklim etika dengan komitmen afektif. Hal ini juga ditegaskan oleh penelitian yang dilakukan oleh Tsai and Huang (2007) bahwa rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan mempengaruhi iklim etika organisasi, seperti iklim peduli, iklim independen, dan aturan dalam organisasi.

RSU Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan medis dan merupakan satu-satunya Rumah Sakit Umum (RSU) kelas C milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci, dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 134TT. RSU Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci memiliki jumlah perawat sebanyak 231 orang diantaranya adalah 217 perawat dengan pendidikan Diploma III, 2 orang S1

Keperawatan dan 12 orang NERS (Profesi). Sebagai sarana pelayanan kesehatan masyarakat dan sebagai tempat pelayanan rujukan satu-satunya di Kabupaten Kerinci, RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci memiliki jumlah kunjungan pasien selama tahun 2015 mencapai 30106 jiwa.

Dari hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan dengan wawancara terhadap beberapa perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci, diketahui bahwa pembagian *shift* di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib sehari-hari terbagi atas 3 *shift* yaitu terdiri dari pagi, siang, dan malam. Perawat memiliki beberapa tugas pokok, seperti memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dan menjalankan terapi yang diberikan dokter setelah visite. Namun, selain adanya tugas pokok tersebut, perawat diberikan pula beberapa tugas tambahan yang harus dilakukannya, seperti adanya pelimpahan tugas dari dokter yang seharusnya itu merupakan tugas dokter serta di tambah pula dengan kegiatan administrasi di ruangan. Adanya tugas tambahan yang dilakukan oleh perawat tersebut maka berdampak pada waktu yang kurang maksimal dalam memberikan asuhan keperawatan dan mempengaruhi pula terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Hal ini menyebabkan perawat sering kali harus menghadapi amukan atau komplain dari keluarga pasien yang terkait dengan masalah pelayanan yang diberikan.

Hal ini terlihat dari hasil survei terhadap 10 responden pasien rawat inap di RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci bahwa diketahui 7 dari 10 responden pasien rawat inap mengatakan kurang puas dengan pelayanan yang diberikan, seperti masih ada beberapa perawat yang kurang ramah dalam

melayani pasien, dan kurangnya komunikasi perawat atas tindakan yang diberikan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melihat pengaruh iklim etika terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci. Penelitian ini dilakukan mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Tsai dan Huang (2007), hanya saja variabel yang digunakan terdiri dari iklim etika dan komitmen perawat, serta sampel dalam penelitian ini melibatkan seluruh perawat yang ada di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci, hal ini dikarenakan seluruh perawat mempunyai tugas yang sama dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien tanpa membedakan status kepegawaiannya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari gambaran yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh *caring* (peduli) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci?
- b. Apakah ada pengaruh *independent* (mandiri) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci?
- c. Apakah ada pengaruh *law and code* (Hukum dan Undang-undang) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci?

- d. Apakah ada pengaruh *rules* (aturan) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci?
- e. Apakah ada pengaruh *instrumental* terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci?

### 1.3 Tujuan Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim etika terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci.

#### 1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *caring* (peduli) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *independent* (mandiri) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *law And code* (hukum dan Undang-undang) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *rules* (aturan) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci

- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh instrumental terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan pengaruh iklim etika terhadap komitmen perawat di rumah sakit.

#### **1.4.2 Manfaat praktis**

Dapat memberi masukan bagi manajemen RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci, dalam membuat kebijakan terutama mengenai iklim etika dan komitmen perawat.

