

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan rumah sakit dewasa ini berkembang dengan pesat. Persaingan antar rumah sakit baik pemerintah maupun swasta serta asing akan semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas. Rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan untuk mendongkrak daya saingnya.

Kualitas pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, satu diantaranya adalah sumber daya manusia. Keadaan sumber daya yang sangat heterogen di rumah sakit perlu mendapat perhatian khusus, agar mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik apabila sumber daya manusia tersebut sudah dapat dimanfaatkan secara optimal dan mempunyai kerja yang bermutu (Winardi, 2005).

Perawat merupakan kelompok pemberi jasa pelayanan kesehatan dengan jumlah terbesar di rumah sakit yang mencapai 40-60% (Huber 2006), mengerjakan hampir 90% pelayanan kesehatan rumah sakit dengan asuhan keperawatannya dan sangat berpengaruh pada *outcomes* pasien (Thompson et.al, 2007). Koesmono (2007) menjelaskan bahwa perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dalam upaya memberikan pelayanan yang

ramah, sopan, serta berkualitas kepada pasien. Pelayanan kesehatan yang bermutu hanya dapat dihasilkan oleh sumber daya yang berkualitas, sarana dan prasarana, serta sistem manajerial yang baik termasuk manajemen sumber daya manusia rumah sakit.

Perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi sumber daya manusia adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program serta kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi (Zurnali, 2010). Menurut Robbins dan Judge (2014) komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi karena komitmen yang rendah dapat memberikan dampak negatif pada organisasi. Menurut Steers (1991 dalam Sopiah, 2008) karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Menurut Daft (2003) Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memunculkan loyalitas pegawai kepada organisasi dan pegawai memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Sedangkan individu yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung

untuk melakukan cara untuk mengganggu kinerja organisasi seperti kelambanan dalam bekerja, keluhan, mogok kerja dan *turnover*.

Komitmen perawat terhadap rumah sakit masih menjadi masalah dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Jakarta tahun 2010 didapatkan 53,34% perawat memiliki komitmen kurang terhadap rumah sakit. Penelitian di Rumah Sakit Citra Harapan Bekasi (RSCHB) tahun 2012 terlihat bahwa 83,5% perawat berencana keluar dari pekerjaan di RSCHB dan penelitian di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2011 didapatkan sebanyak 54,7% perawat memiliki kecendrungan *turnover*.

Organisasi yang ingin tetap menjaga kelangsungan hidupnya harus memperhatikan sisi ekonomi dan non ekonomi. Hal non ekonomi salah satunya organisasi harus memperhatikan perilaku sosial dan etika yang bertanggung jawab bagi kelangsungan hidup organisasinya. Iklim etika telah dipelajari selama lebih dari dua dekade dalam perilaku organisasi dan literatur bisnis (Victor and Cullen, 1987, 1988; Trevino et.al, 1998 dalam Shafer, 2008) dan hasil kolektif dari banyak penelitian mengindikasikan bahwa iklim yang dirasakan dalam suatu organisasi mempengaruhi kemungkinan perilaku yang tidak etis dan hasil tidak efektif sehingga juga akan mempengaruhi komitmen organisasi (Martin and Cullen, 2006 dalam Shafer, 2008).

Sebuah survei nasional terhadap 4000 karyawan menemukan bahwa 25% dari mereka percaya bahwa perusahaan mereka mengabaikan perilaku etis untuk memenuhi tujuan bisnis organisasi mereka, dan hampir 17% menyatakan bahwa perusahaan mereka secara terbuka mendorong perilaku tidak etis untuk memenuhi tujuan-tujuan bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa iklim etika pada suatu organisasi dapat menentukan nilai-nilai etis dan perilaku yang diharapkan, dan telah terbukti berpengaruh kepada etika anggotanya. Oleh karena itu para peneliti menekankan pentingnya mempelajari iklim etika karena sangat berguna dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pencapaian organisasi (Schwepker, 2001).

Beberapa penelitian menggambarkan hubungan antara iklim etika dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Schwepker (2001) menunjukkan bahwa jika karyawan memandang positif iklim etika pada organisasinya, dapat menyebabkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang memandang bahwa iklim etika organisasinya dapat membuat karyawan berperilaku etis, maka karyawan tersebut cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Cullen et.al. (2003) menilai efek dari etika iklim terhadap komitmen organisasi, dan didapatkan hasil adanya hubungan positif antara iklim etika kebajikan dengan komitmen organisasi, ketika iklim egoistik berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Rumah sakit berdasarkan kepemilikannya diklasifikasikan menjadi rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Rumah sakit pemerintah merupakan rumah sakit yang dimiliki dan dikelola oleh pemerintah sedangkan rumah sakit swasta yaitu rumah sakit yang dimiliki oleh pribadi atau yayasan yang berbadan hukum. Tugas rumah sakit baik pemerintah maupun swasta adalah sama yaitu memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif (Siregar dan Amalia, 2004; UU No 44, 2009).



Beberapa penelitian membandingkan iklim etika dan komitmen organisasi antara sektor pemerintah dan swasta. Penelitian yang dilakukan oleh Markovits et.al. (2005) diperoleh hasil komitmen karyawan pada sektor pemerintah lebih tinggi dibandingkan pada sektor swasta. Penelitian yang dilakukan oleh Filipova (2011) terlihat bahwa perawat pada organisasi pemerintah mempersepsikan organisasi mereka memberikan penekanan yang lebih tinggi pada kepatuhan terhadap hukum dan kode sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dibandingkan perawat di organisasi profit dan non profit. Selanjutnya perawat non profit mempersepsikan iklim etika caring lebih dominan dibandingkan perawat di organisasi pemerintah dan di organisasi profit.

Rumah Sakit Islam (RSI) Siti Rahmah Padang adalah salah satu rumah sakit swasta tipe C di Padang yang memiliki 169 tempat tidur. BOR dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan dimana pada tahun 2013 61,27%, BOR pada

tahun 2014 52,30%, dan BOR tahun 2015 49,07%. Jumlah perawat yang mengundurkan diri tahun 2013 sebanyak 20 orang, tahun 2014 sebanyak 16 orang dan tahun 2015 sebanyak 9 orang dimana alasan perawat mengundurkan diri adalah pindah ke rumah sakit yang lain dan ikut keluarga. Hasil wawancara dengan perawat didapatkan data perawat memiliki keinginan pindah ke organisasi lain jika mendapat kesempatan yang lebih baik, terkait iklim etika di rumah sakit didapatkan data bahwa aturan terkait jenjang karier belum jelas, aturan terkait jam besuk tidak dijalankan, jika ada masalah di ruangan karu cenderung untuk mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan pribadi tentang hal yang dianggap baik untuk menyelesaikan masalah di ruangan. Hasil wawancara dengan kabid keperawatan masih banyak perawat yang tidak menjalankan aturan terkait persiapan akreditasi rumah sakit. Dari survei yang dilakukan pihak rumah sakit terhadap pasien rawat inap dari bulan juli 2015 s/d Februari 2016 didapatkan data perawat kurang peduli dan kurang ramah terhadap pasien, perawat kurang cepat menanggapi keluhan pasien dan kurang tanggap, aturan tentang jam besuk tidak dijalankan.

RSUD dr. Rasidin Padang adalah rumah sakit pemerintah Tipe C yang memiliki 145 tempat tidur. BOR mengalami penurunan, BOR tahun 2013 29,42%, BOR tahun 2014 21,32%, BOR 2015 22,80%. Dari studi pendahuluan didapatkan data terkait masalah komitmen perawat terhadap rumah sakit 61,25% perawat datang terlambat pada bulan maret 2016, perawat sering meminta izin keluar pada saat jam dinas, dari wawancara yang dilakukan

terhadap perawat didapatkan data bahwa perawat mempunyai keinginan pindah ke organisasi lain jika diberikan kesempatan yang lebih baik, dan terkait iklim etika di rumah sakit dari hasil wawancara terhadap perawat didapatkan data banyak aturan yang belum jelas terkait prosedur di rumah sakit seperti stok obat di apotek rumah sakit sering habis sehingga pasien harus membeli di luar padahal jaraknya cukup jauh dari rumah sakit, air di ruang rawat sering mati dan penanganannya cenderung lambat sehingga sangat mengganggu aktivitas di ruangan, aturan tentang apel pagi setiap hari untuk semua perawat juga dirasakan berat oleh perawat, hasil pemeriksaan rontgen yang lambat keluarnya karena dokter yang menganalisa hasil rontgen hanya dinas 2 hari perminggu sehingga berdampak pada lama hari rawat pasien.

Era BPJS menyebabkan meningkatkan persaingan rumah sakit baik rumah sakit swasta maupun rumah sakit pemerintah. Pasien dapat memilih rumah sakit mana yang menurut mereka lebih baik pelayanannya. Rumah sakit pemerintah yang tidak mampu meningkatkan kualitas pelayanannya akan kehilangan pasien yang lebih memilih berobat ke rumah sakit swasta. Rumah sakit swasta sebagai rumah sakit milik pribadi dan yayasan juga harus berbenah diri sehingga timbul persaingan yang sehat dan pasien bisa mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Berdasarkan fenomena, studi dokumentasi dan wawancara yang dilakukan di RSI Siti Rahmah Padang dan RSUD dr. Rasidin Padang seperti data diatas

maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Studi Komparatif Pengaruh Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di RSI Siti Rahmah Padang dan RSUD dr. Rasidin Padang”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh iklim etika (caring, aturan, hukum dan kode, independen, instrumental) terhadap komitmen organisasi (komitmen kontinuan, komitmen normatif, dan komitmen afektif) pada perawat di RSI Siti Rahmah Padang dan di RSUD dr. Rasidin Padang?
2. Apakah terdapat perbedaan iklim etika dan komitmen organisasi pada perawat antara RSI Siti Rahmah Padang dan RSUD dr. Rasidin Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Mengetahui dan menganalisa studi komparatif pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSI Siti Rahmah Padang dan di RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2016

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui dan menganalisa pengaruh iklim etika (caring, aturan, hukum dan kode, independen, instrumental) terhadap komitmen organisasi (Komitmen kontinuan, komitmen normatif, dan komitmen afektif) pada perawat di RSI Siti Rahmah Padang

- b. Mengetahui dan menganalisa pengaruh iklim etika (caring, aturan, hukum dan kode, independen, instrumental) terhadap komitmen organisasi (Komitmen kontinuan, komitmen normatif, dan komitmen afektif) pada perawat di RSUD dr. Rasidin Padang
- c. Mengetahui perbedaan iklim etika dan komitmen organisasi pada perawat antara RSI Siti Rahmah Padang dan RSUD dr. Rasidin Padang

1.4 Mamfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi berbagai pihak yang terlibat secara langsung ataupun tidak langsung, yaitu pihak manajemen rumah sakit, perawat, Program Studi Magister Keperawatan Universitas Andalas, peneliti sendiri maupun peneliti selanjutnya.

Adapun mamfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mamfaat Aplikatif

- a. Pihak rumah sakit terutama pihak manajemen sumber daya manusia dapat membantu perkembangan atau mencegah tipe tertentu dari iklim etika organisasi untuk meningkatkan komitmen perawat terhadap rumah sakit.
- b. Sebagai data bagi pihak manajemen rumah sakit terutama manajemen sumber daya manusia untuk mengambil kebijakan terkait sumber daya perawat di rumah sakit.

2. Mamfaat Keilmuan

- a. Memberikan gambaran tentang strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan organisasi terutama organisasi publik.
- b. Sebagai *evidence based* bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya disiplin ilmu manajemen keperawatan terkait iklim etika dan komitmen organisasi serta memperkaya penelitian ilmiah pada Program Studi Magister Keperawatan

3. Mamfaat Metodologi

Sebagai salah satu bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada lingkup manajemen keperawatan, khususnya tentang pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasi pada perawat di rumah sakit.

