

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

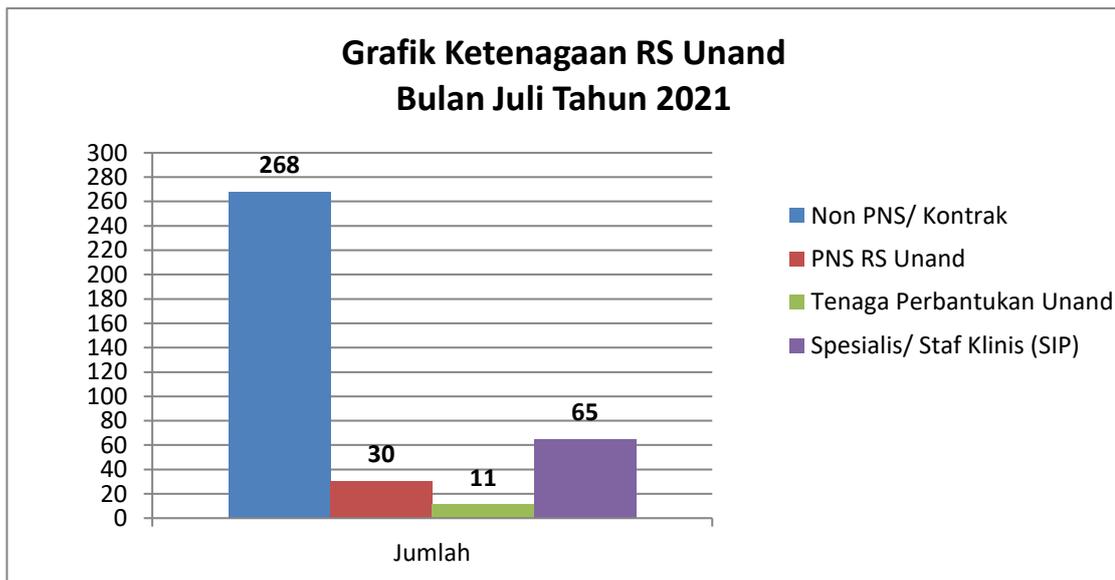
Kunci keberhasilan perubahan terletak pada sumber daya manusia, yaitu sebagai mesin atau penggerak perubahan yang berkelanjutan, dalam membentuk proses dan budaya, serta secara bersama-sama meningkatkan kapasitas untuk perubahan organisasi. Karena kompleks apapun organisasi itu, akan percuma jika sumber daya manusia tidak berperan aktif di dalamnya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang tepat sangat diperlukan untuk persaingan.

Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak di bidang industri jasa, dan juga membutuhkan komitmen karyawan untuk mengukur keberhasilannya. Rumah sakit berupaya untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, karena sumber daya tersebut semakin berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Pengelolaan rumah sakit dapat dilengkapi melalui pemahaman tentang sumber daya manusia rumah sakit. Sumber daya manusia dapat membentuk nilai-nilai pribadi, keyakinan dan sikap untuk beradaptasi dengan perubahan dan peristiwa eksternal serta untuk mengintegrasikan kekuatan internal rumah sakit.

Rumah Sakit Unand merupakan Rumah Sakit Perguruan tinggi Negeri (RSPTN) yang dikelola oleh Universitas Andalas. Rumah sakit terletak di kompleks kampus Unand Limau Manis, kecamatan Pauh, kota Padang, Sumatera Barat. Rumah sakit ini memiliki tanah seluas 3.5 Ha dengan luas bangunan 21.306 m² didirikan dengan dana dari Islamic Development Bank (IDB)

Rumah Sakit Universitas Andalas memiliki 2 (dua) status karyawan yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai non PNS. Lazimnya seperti pada Rumah Sakit lainnya. Berikut jumlah seluruh pegawai di Rumah Sakit Universitas Andalas:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas



Sumber: Data Pegawai RS Unand Juli 2021

Meskipun adanya perbedaan status, hak dan kewajiban secara legalitas antara karyawan pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil pada dasarnya sama, pertimbangan psikologis dapat berarti bahwa pegawai negeri sipil lebih tenang dan percaya diri dalam pekerjaannya daripada karyawan non pegawai negeri sipil, karena karyawan non pegawai negeri sipil hanya didasarkan pada perjanjian kontrak kerja dengan pihak Rumah Sakit Universitas Andalas. Sehingga dampaknya sangat dimungkinkan lingkungan kerja yang kurang nyaman, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dan budaya organisasi yang tidak kondusif, dengan efek keberlanjutannya semakin kompleks, yaitu kinerja karyawan yang

tidak sesuai yang diharapkan. Fenomena inilah yang mendorong dilakukannya penelitian dan memahami persoalan pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan non Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Universitas Andalas.

Harapannya dengan komitmen karyawan yang baik menghasilkan prestasi kerja kepada karyawan non Pegawai Negeri Sipil, diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi dilakukan dengan obyektif. Pengelolaan lingkungan kerja yang nyaman, gaya kepemimpinan yang sesuai dan budaya organisasi yang kondusif menghasilkan dan meningkatkan komitmen organisasi yang baik secara keseluruhan.

Organisasi dalam melaksanakan program kerja yang telah disusun pada dasarnya selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan komitmen karyawan. Pada dasarnya komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu modal utama yang harus diciptakan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa komitmen, sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa Rumah Sakit Universitas Andalas selalu ingin untuk meningkatkan pelayanannya. selalu meningkatkan pelayanan sehingga manajemen dituntut untuk mendorong antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan membimbing mereka menuju keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan strategi perusahaan.

Menurut Robbins (2010) dalam Nendah, Mulyatini, Yustini (2020) Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan

keanggotaannya didalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi berarti lebih dari sekedar keanggotaan formal karena menyiratkan simpati terhadap organisasi dan menunjukkan kesediaan untuk melakukan upaya atas nama organisasi untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu Rumah Sakit Universitas Andalas memiliki kebutuhan nyata akan karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dapat dilihat dari tingkat *Turn over*(keluar masuk) karyawan. Berikut data *Turn Over* karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas selama empat tahun terakhir:

Tabel 1.2
Data Turn Over Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas

Tahun	Pegawai Baru	Pegawai Resign
2018	72	17
2019	42	54
2020	15	35
2021	8	9

Sumber: Data Turnover pegawai RS Unand tahun 2018 - Juli 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak berkomitmen terhadap organisasi serta terhadap aturan dikarenakan jumlah karyawan yang *resign*(keluar) masih banyak dan pada tahun 2019 merupakan tahun terbanyak pegawai melakukan *resign*(keluar) yang berjumlah 54 orang. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi manajemen pada khususnya dan penulis karena komitmen organisasi tidak berjalan dengan baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Adapun beberapa faktor yang

mempengaruhi komitmen organisasi yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdapat ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat, bahan dan hubungan rekan kerja; kualitas semua aspek tersebut memiliki arti penting dan dampak positif pada kualitas kinerja dan komitmen karyawan. Menurut Jain, Ruchi & Surinder Khaur (2014) dalam Alvina & Djastuti (2018) Konsep lingkungan kerja bersifat menyeluruh, meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial yang menjadi ciri lingkungan kerja. Karyawan umumnya merasa nyaman dalam lingkungan kerja yang fasilitatif, aman dan sehat. Kualitas lingkungan kerja yang ditingkatkan hampir selalu memiliki efek positif pada produktivitas karyawan. Persepsi lingkungan kerja yang menarik mendorong komitmen karyawan, motivasi karyawan, dan kepuasan karyawan.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh *Servant leadership*. *Servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang memperhatikan pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, diri sendiri dan komunitasnya. Dimulai dengan perasaan alami keinginan untuk melayani. Oleh karena itu, ia mengutamakan pelayanan dan bukan pemenuhan ambisi dan hobi pribadinya, sehingga kedekatan diantara keduanya sangatlah dekat, karena saling berhubungan. Rumah Sakit sebagai lembaga publik kemasyarakatan membutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan *servant leadership* sesuai dengan pendapat Mulyadi (2015) bahwa *servant leadership* sangat dibutuhkan oleh lembaga publik karena sesuai dengan visi dan misi organisasi publik sebagai pelayanan masyarakat. Kepala ruangan dengan model kepemimpinan *servant leadership* lima kali lebih besar dapat

meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan kepala ruangan yang tidak menggunakan model kepemimpinan *servant leadership*.

Menurut Yulk (2015) dalam Kamanjaya, Supartha & Dewi (2017) Salah satu nilai inti dari *servant leadership* adalah kesetaraan dan keadilan, yang mendorong dan mendukung perlakuan yang adil bagi semua orang, nilai-nilai ini dapat mempengaruhi persepsi bawahan, meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Tampak jelas bahwa pengembangan karyawan adalah prioritas utama, secara tidak langsung membawa perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang atau sesuatu yang berkelanjutan secara berkesinambungan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan.

Budaya organisasi juga akan mempengaruhi komitmen organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga komitmen suatu organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan sikap mental dan kebiasaan lama yang terdapat dalam setiap tahapan kinerja dan pekerjaan. Budaya organisasi yang menunjukkan seberapa besar keinginan karyawan untuk terus bekerja, loyal kepada organisasinya, menginvestasikan upaya lebih lanjut dalam mencapai tujuan dan menentukan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins and Judge (2013) terdapat dua jenis budaya suatu perusahaan oleh para anggotanya, yaitu:

1. Budaya dominan, yaitu budaya yang mewakili nilai-nilai yang dianut oleh sebagian besar anggotanya dan membuat perusahaan memiliki ciri khas;

2. Subkultur, yaitu budaya kecil yang muncul dari berbagai departemen dan berbeda wilayah geografis.

Organisasi adalah unit sosial yang terkoordinasi secara sadar dengan batas-batas yang relatif dapat dikenali, dan terus berusaha untuk mencapai tujuannya. Akibat interaksi dengan karakteristik masing-masing kepentingan yang membentuk gaya hidup, perilaku, dan etika profesi, semua karakteristik tersebut akan merepresentasikan keadaan suatu lembaga atau organisasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SERVANT LEADERSHIP* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI NON PEGAWAI NEGERI SIPIL RUMAH SAKIT UNIVERSITAS ANDALAS”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

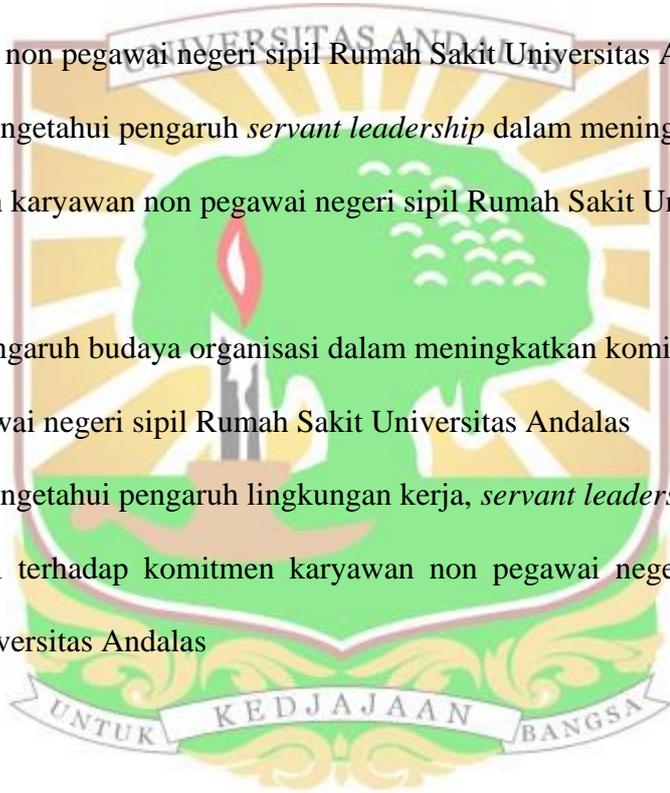
1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi non pegawai negeri sipil Rumah Sakit Universitas Andalas ?
2. Bagaimanakah pengaruh *servant leadership* dalam meningkatkan komitmen organisasi non pegawai negeri sipil Rumah Sakit Universitas Andalas ?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi non pegawai negeri sipil Rumah Sakit Universitas Andalas ?

4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja, *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi non pegawai negeri sipil Rumah Sakit Universitas Andalas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan non pegawai negeri sipil Rumah Sakit Universitas Andalas
2. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* dalam meningkatkan komitmen karyawan non pegawai negeri sipil Rumah Sakit Universitas Andalas
3. Untuk pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen karyawan non pegawai negeri sipil Rumah Sakit Universitas Andalas
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan non pegawai negeri sipil Rumah Sakit Universitas Andalas



1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian atau diskusi yang relevan dengan penelitian ini,

serta memberikan sumbangan dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan manajemen.

2. Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu Rumah Sakit Universitas Andalas dalam memberikan keputusan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis membatasi ruang lingkup penelitian, dimana penulis melakukan penelitian terhadap pengaruh lingkungan kerja, *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi non pegawai negeri sipil Rumah Sakit Universitas Andalas

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan ruang lingkup serta diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Dalam bab ini dibahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga akan dibahas beberapa

penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model kerangka konseptual yang akan dipedomani pada tahap pengolahan data.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas tentang populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, skala pengukuran, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas tentang hasil proses penyebaran kuisioner penelitian, deskriptif umum responden, dan analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

