

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi pasti ingin mencapai keberhasilan dari visi dan misi yang telah ada, namun semakin menuju ke masa depan banyak perubahan – perubahan yang secara tidak langsung harus dijalankan oleh organisasi. Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuat inovasi baru guna menghadapi perubahan untuk mempertahankan keberhasilan organisasinya dan tidak kehilangan anggotanya karena adanya faktor ancaman atau rasa tidak aman yang terjadi pada anggotanya. Oleh karena itu suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen adalah menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya manusia membutuhkan pemikiran-pemikiran yang relevan untuk menciptakan kinerja karyawan yang lebih efisien.

Kinerja sumber daya manusia tidak secara otomatis akan menjadi lebih baik karena kebijakan yang telah dibuat oleh organisasinya, namun terkadang ada beberapa faktor-faktor yang membuat sumber daya manusia nya tidak mengikuti atau tidak nyaman dengan kebijakan yang ada da tidak nyaman dengan apa yang terjadi pada pekerjaannya, misalkan saja berkaitan dengan pekerjaan yang sebenarnya membuat mereka jenuh tauapun tidak sesuai dengan harapan mereka. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi

adalah adanya anggota yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan kinerja yang efisien. Kenyataannya tidak semua anggota mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasinya. Menurut Sumarsono (2004) dalam Andree (2012) seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja juga termasuk yang akan mempengaruhi apa yang akan terjadi pada organisasi tersebut, terkadang ada rasa tidak aman yang terjadi pada anggotanya jika tidak sesuai dengan yang diharapkan yang dapat menyebabkan kinerja si anggota menurun dan tidak akan mengikuti aturan-aturan yang ada pada organisasinya bahkan jika terjadi hal yang sangat fatal akan mengakibatkan anggota mengundurkan diri dari organisasi tersebut karena rasa tidak mempunyai komitmen dan rasa tidak aman yang sudah dirasakan.

Faktor-faktor yang dianggap penting dalam mempengaruhi kinerja adalah adanya ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional. Ketidakamanan kerja merupakan isu yang sangat penting yang harus mendapat perhatian khusus bagi perubahan dalam manajemen. Dalam sebuah organisasi anggota seharusnya merasa aman, tidak adanya rasa khawatir dalam menjalani sebuah pekerjaannya, kemudian tidak merasa terancam dan tidak terjadinya *stress*. Kondisi keamanan kerja yang dialami oleh anggota tentunya berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun apabila karyawan berada dalam suatu

kondisi *insecurity* yang lebih tinggi dari yang ia harapkan maka reaksi anggota bisa berupa reaksi negatif yang berwujud kurangnya motivasi, kurangnya keterlibatan mereka dalam pekerjaan, meningkatnya tingkat absensi/ketidakhadiran, atau dengan menurunnya performa. De Witte (2005) dalam Andy (2013). Ketidakamanan kerja biasanya terjadi kepada karyawan kontrak atau biasa disebut dengan karyawan *outsourcing*, namun pada kenyataannya ketidakamanan kerja bisa saja terjadi kepada karyawan tetap dikarenakan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi keamanan kerja karyawan tersebut. Menurut hasil dari penelitian Staufenbiel & Konig (2009) dalam Anton (2012) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan positif antara ketidakamanan kerja dengan kinerja dan komitmen organisasional.

Faktor lainnya adalah komitmen organisasional yang merupakan hal yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Steers (1985) dalam Widodo (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Dalam melakukan pekerjaannya, anggota kemungkinan membutuhkan rasa aman dan rasa nyaman dalam pekerjaannya yang berdampak pada kinerja dan anggota juga harus mempunyai rasa komitmen organisasional yang tinggi dalam bekerja agar dapat berkembang searah dan seiring sejalan mewujudkan tujuan organisasinya. Menurut Hasil penelitian dari Cristina and Maren (2010) dalam Agung (2012) bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh

komitmen. Komitmen organisasional merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan sebagai Ketua Persyarikatan Muhammadiyah yang didirikan sudah cukup lama sejak tanggal 15 Februari 1923. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta melakukan berbagai perubahan yang berkembang di luar lingkungan maupun yang terjadi secara internal didalam organisasinya. Tentang keselamatan pasien, keterbatasan akses pelayanan kesehatan pada sebagian masyarakat tertentu, perkembangan ilmu dan teknologi, *huge burden disease*, hingga semakin terbukanya batas-batas informasi yang berimbas terhadap makin kritisnya pelanggan terhadap pelayanan kesehatan serta perubahan regulasi pemerintah, diantisipasi dengan berbagai langkah dari perbaikan sarana prasarana dan Sumber Daya Insani, sehingga menjadikan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta selain mampu bersaing dengan sarana pelayanan kesehatan yang lain juga patuh terhadap regulasi pemerintah. PKU Muhammadiyah Yogyakarta merupakan rumah sakit yang sudah lama berdiri dan tentunya mempunyai karyawan-karyawan yang *professional* dan berkualitas, namun tidak selamanya keprofesionalitasan karyawannya membawa karyawan tersebut tidak memiliki *job insecurity* pada diri mereka. Karyawan di rumah sakit ini dituntut untuk bekerja sesuai sifit yang sudah terjadwal khususnya pada karyawan yang menjabat sebagai paramedis. Hal ini yang bisa memicu

karyawan khususnya paramedis perempuan mempunyai risiko yang tinggi bila mendapat sifit malam hari dikarenakan situasi dan kondisi lingkungan yang berada di perkotaan yang memiliki risiko yang tinggi pada masalah kejahatan. Kemudian menjadi karyawan di rumah sakit mempunyai risiko-risiko yang ditanggung misalkan bekerja dibawah tekanan, bekerja dengan kondisi harus selalu ramah dikarenakan karyawan di rumah sakit merupakan karyawan yang melayani pasien yang notabene adalah masyarakat yang harus dilayani dengan sebaik-baiknya. Kemudian ada yang menjadi masalah jika menjadi seorang paramedis yang sangat terbatas untuk pengembangan karir walaupun mereka sudah menjadi karyawan tetap di rumah sakit tersebut dan mempunyai masalah dengan lingkungan yang ada pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah ini. Oleh karena itu perlu untuk melakukan penelitian tentang pengaruh ketidakamanan kerja yang terjadi pada paramedis yang seharusnya memiliki keamanan dalam bekerja dan memiliki peluang karir yang baik terhadap kinerja yang mereka hasilkan melalui komitmen yang seharusnya mereka miliki walaupun dengan kondisi dan situasi organisasi apapun.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul “**Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediating**” oleh Anton Christian Hutagaol & Intan Ratnawati (2012). Variabel yang diambil dari penelitian tersebut adalah ketidakamanan kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional yang akan diuji bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan dengan adanya model mediasi

yaitu komitmen organisasional. Maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional”** yang tujuannya agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruhnya yang dicapai jika komitmen dijadikan sebagai acuan utama dalam kinerja dan ketidakamanan kerja menjadi hal yang terpenting dalam mendukung kinerja pada karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari pemaparan mengenai variabel yang terkait maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasional memediasi ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menguji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional
2. Menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
3. Menguji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Menguji pengaruh komitmen organisasional yang memediasi ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wacana bagi peneliti yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori praktik yang berada di organisasi mengenai pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi dan komitmen organisasi.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan referensi ataupun sebagai pembanding bagi penelitian lain yang sejenis di waktu yang akan datang, serta jurnal yang ada. Sehingga dapat meningkatkan pemahaman terhadap teori dan kenyataan yang ada.