

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, termasuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Undang-undang tersebut mengamanatkan sikap profesionalisme pada semua lembaga penyelenggara pelayanan publik. Hal ini bertujuan membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan yang dilakukannya. Rumah sakit sebagai salah satu organisasi yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan diharapkan untuk selalu dapat memberikan kualitas pelayanan terbaik bagi masyarakat. Banyaknya rumah sakit yang ada saat ini, lingkungan usaha yang semakin maju dan tingginya persaingan dalam memberikan kualitas pelayanan terbaik bagi masyarakat, mengharuskan seluruh rumah sakit yang telah berdiri dan beroperasi untuk mempersiapkan diri membina organisasinya terutama sumber daya dan sistem manajerial agar mampu menciptakan jasa pelayanan kesehatan rumah sakit yang berkualitas bagi pelanggannya (Hafizurrachman, 2009). Tuntutan perkembangan rumah sakit yang semakin pesat tersebut perlu di dukung oleh banyak faktor, salah satunya sumber daya manusia (SDM) sehingga dapat menjawab tantangan bisnis yang semakin kompetitif dimasa depan ( Trijono, 2005).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pendapat ini diperkuat dengan ditematkannya tenaga kerja manusia pada urutan pertama pada unsur-unsur manajemen (*tools of management*) yang terdiri dari *man, money, methods, material, machines and market*, yang disingkat dengan 6M (Hasibuan, 2005). Faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan akan berpengaruh dalam kelanjutan sebuah organisasi sementara menurut Wirawan (2009) bahwa kinerja SDM merupakan hasil sinergi dari tiga faktor, yaitu faktor internal karyawan, faktor internal organisasi dan faktor eksternal, kinerja karyawan akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi, sementara menurut Prawirosoentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesedian untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Perilaku dan sikap pegawai memegang peranan penting dalam perusahaan. Komitmen afektif sebagai salah satu prediktor kinerja seseorang, seseorang dapat merasa tidak puas pada dirinya dengan pekerjaan tertentu menganggap suatu hal yang wajar, akan tetapi apabila karyawan merasa tidak puas secara terus menerus akan mengakibatkan dampak bagi emosi karyawan itu sendiri, wujud dari emosi karyawan itu bisa seperti : tetap bertahan dalam organisasi karena merasa ketidakadilan adalah proses yang wajar didalam organisasi atau mungkin memilih untuk meninggalkan organisasi. Persepsi akan suatu keadilan organisasional dalam sebuah organisasi sangat penting dalam

mencapai efektifitas organisasi, karena efek dari keadilan organisasional akan berdampak pada perilaku anggota di dalam organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja anggota dalam organisasi tersebut. Adanya persepsi ketidakadilan atau ketidakwajaran yang dilakukan perusahaan berkaitan dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural yang akan mempengaruhi emosi karyawan.

Persepsi keadilan distributif dan keadilan prosedural, yang dipandang sebagai komponen utama keadilan organisasional dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok, dan sikap kerja (Cropanzano, Byrne, Bobocel, Dan Rupp, 2001). Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Konovsky, 2000). Para peneliti ilmu-ilmu sosial pun telah lama mengakui pentingnya pemahaman tentang keadilan organisasional dan kepuasan pribadi dari individu-individu yang mereka kerjakan. Peneliti yang lain menegaskan lagi bahwa persepsi keadilan sudah lama menjadi variabel *explanatory* dalam penelitian organisasi antara lain, Dan Aryee (2002). Secara spesifik Parker dan Kohimeyer (2005), mendefinisikan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlukan secara adil atau tidak adil oleh organisasi merupakan motivator penting dalam suatu lingkungan pekerjaan. Ketika individu merasakan suatu ketidakadilan, moral mereka akan turun dan kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan Trisnaningsih & Ardiyanto (2002), dikemukakan bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, disamping juga berpengaruh terhadap motivasi. Dan motivasi sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lekatompessy (2003), profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, prestasi kerja dan secara negatif dan signifikan berpengaruh dengan keinginan berpindah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono dan Ghozali (2002) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi menjadi pertanda awal kepuasan kerja. Sebagian besar SDM di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia (Mangkunegara, 2010). Padahal hasil penelitian Goleman (2003) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya atau kepribadiannya (Mangkunegara, 2010). Kesimpulan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) dan Edwardin (2006) Selain kecerdasan emosional, Zohar dan Marshall (2000)

menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja.

Agama berpengaruh sebagai motivasi dalam mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas, karena perbuatan yang dilakukan dengan latar belakang keyakinan agama dinilai mempunyai unsur kesucian, dan ketaatan. Keterkaitan ini akan memberikan pengaruh pada diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Sedangkan agama sebagai nilai etik karena dalam melakukan sesuatu tindakan seseorang akan terikat kepada ketentuan antara mana yang boleh dan mana yang tidak boleh menurut ajaran agama yang dianutnya. Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia

Religiusitas dalam islam mencakup lima hal di antaranya adalah akidah, ibadah, amal, akhlak (ikhsan) dan pengetahuan. Seorang Muslim yang religius akan memiliki ciri utama berupa akidah yang kuat. Akidah menyangkut keyakinan kepada Allah, Malaikat, Rosul, dan hubungan manusia dengan tuhan. Inti dimensi akidah dalam islam adalah tauhid. Ibadah menyangkut pelaksanaan hubungan antar manusia dengan Allah (ibadah). Menunjuk pada seberapa tingkat kepatuhan muslim dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana disuruh dan dianjurkan oleh agamanya. Dalam berislam dimensi peribadatan menyangkut pelaksanaan shalat, zakat, puasa, haji, membaca al-Qur'an, do'a, zikir dan sebagainya. Amal (akhlak) menyangkut pelaksanaan hubungan manusia dengan sesama makhluk. Misalnya: menolong orang lain, membela orang yang lemah dan bekerja. Wujud religiusitas yang semestinya dapat diketahui adalah perilaku sosial seseorang. Kalau seseorang

selalu melakukan perilaku yang positif dan konstruktif kepada orang lain, dengan di motivasi agama, maka itu adalah wujud seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik keberagamannya. Dalam rumusan Glock dan Stark (2005), dimensi ini menunjuk pada seberapa jauh seseorang dalam berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya yang berhubungan dengan dunianya terutama dengan sesama manusia. Dalam religiusitas islam, manifestasi dimensi ini meliputi disiplin, menghargai waktu, memperjuangkan kebenaran dan keadilan, meningkatkan kualitas diri sendiri maupun orang lain, bertanggung jawab dan dapat dipercaya.

Hal ini sesuai dengan hasil survei majalah SWA (Maret 2007) yang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual keagamaan dalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas. Sedangkan hasil penelitian Trihandini (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual keagamaan atau religiusitas memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Tingkat religiusitas sangat berperan penting dalam meningkatkan komitmen afektif seorang karyawan dalam organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Rahman et. Al, (2006) bahwa komitmen afektif berkaitan dengan keterkaitan emosional, identifikasi dan keterlibatan seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Yogyakarta telah melahirkan salah satu organisasi islam terbesar di Indonesia yang bernama Muhammadiyah. Gerakan Muhammadiyah juga mengilhami munculnya organisasi bernama Islami dengan komitmen dan produktivitas kerja yang tinggi. Hal tersebut tercermin dari gerakan Muhammadiyah berciri

semangat membangun tata sosial dan pendidikan masyarakat yang lebih maju dan terdidik, salah satu bentuk dari gerakan Muhammadiyah yang semangat membangun tata sosial dan melayani seluruh masyarakat adalah berdirinya Rumah sakit PKU Muhammadiyah.

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta unit II merupakan pengembangan dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang berkedudukan di Jl. KH Ahmad Dahlan 20 Yogyakarta yang berdiri sejak tanggal 15 Februari 1923 atas inisiatif murid KH Ahmad Dahlan yang bernama KH Sujak. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta unit II mulai operasional sejak tanggal 15 Februari 2009. Sumber daya manusia pada Rumah Sakit Muhammadiyah Unit II adalah sebanyak 242 pegawai, terdiri dari dokter umum dan dokter spesialis sebanyak 48 pegawai, perawat sebanyak 119 pegawai, tenaga kesehatan lain sebanyak 55 orang, staf administrasi dan tenaga teknis lain adalah sebanyak 20 pegawai.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *“analisis keadilan prosedural, keadilan distributif dan religiusitas terhadap komitmen afektif pegawai di RS PKU Muhammadiyah yogyakarta”*.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.

2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.
3. Apakah religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.
4. Faktor manakah diantara keadilan distributif, keadilan prosedural, dan religiusitas yang paling dominan pengaruhnya terhadap komitmen afektif pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk diketahuinya pengaruh keadilan prosedural, keadilan distributif dan kereligiusan terhadap komitmen afektif pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.
- b. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen afektif pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.
- c. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap komitmen afektif pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.

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

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah khasanah penelitian-penelitian terdahulu.
  - b. Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori yang berkaitan dengan kinerja organisasi.
2. Manfaat Praktis
  - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.
  - b. Dapat memberikan manfaat terhadap perencanaan dan penyusunan strategi bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) khususnya pegawai di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.