

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Organisasi saat ini dituntut fleksibel, responsif, dan adaptif terhadap perubahan pasar yang semakin kompetitif. Organisasi yang memiliki *competitive advantage* adalah organisasi yang mampu mengadaptasi dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon secara cepat, tepat atau efektif dan efisien. Respon seperti itu hanya dapat dilakukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia pada dasarnya merupakan jantung organisasi sebagai penentu dalam membuat kebijaksanaan mengenai respon yang efektif dan kompetitif.

Reicheld (dalam Lako, 2003), berpendapat bahwa karyawan merupakan kontributor terbesar bagi perusahaan, sehingga karyawan harus diperlakukan sebagai mitra. Selain itu perusahaan yang mengolah sumberdaya manusia secara efektif memiliki tingkat profitabilitas yang tinggi, produktivitas tinggi, nilai pasar tinggi, dan pertumbuhan laba per saham yang tinggi pula.

Tuntutan tersebut tidak hanya ditujukan untuk perusahaan swasta, tetapi juga untuk organisasi pemerintahan, serta perusahaan negara seperti BUMN (*state – owned enterprises*). Selama ini perusahaan BUMN dianggap sebagai organisasi yang sentralistik, konvensional, lamban dalam merespon perubahan, dan terkesan

1. ... profesional, sehingga kurang mampu bersaing dalam konteks bisnis

nasional apalagi global. Karakteristik yang serupa juga didapati pada organisasi pemerintahan seperti Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates.

Setiap organisasi atau perusahaan harus berupaya mampu menciptakan iklim yang bebas dari rasa takut untuk berinisiatif dan mengemukakan pendapat, dimana hal tersebut menuntut keterlibatan dari seluruh anggota organisasi agar sumber daya manusia merasa nyaman dan senang bekerja dan puas berada dalam organisasinya. Di samping itu, pekerjaan juga merupakan sarana perealisasi diri manusia, sehingga manusia harus bekerja dan pekerjaan itu harus menggembirakan, konsekuensinya adalah pekerjaan harus memberikan manusia kepuasan. Tetapi kenyataannya tidak semua karyawan merasakan kepuasan ketika menghadapi pekerjaan. Manusia merasa terasing dengan pekerjaan dan bereaksi negatif terhadap pekerjaannya. Di sini terlihat bahwa pekerjaan yang didapatkan merupakan keterpaksaan yang mesti diterimanya karena tidak ada alternatif lain. Jika ini terjadi maka karyawan akan bekerja semaunya, tingkat mangkir kerja yang tinggi, tidak produktif dan pada puncaknya terjadi perpindahan kerja.

Kepuasan kerja dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja merupakan topik dalam perilaku organisasi yang paling populer dan banyak diperdebatkan oleh khalayak umum secara luas. Kepuasan kerja banyak dikaitkan dengan beberapa variabel yang diperkirakan dapat mempengaruhinya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya penelitian yang menyelidiki kepuasan karyawan misalnya dengan faktor-faktor individu, faktor psikologis, maupun situasional (Sugeng, 2010). Dari beberapa penelitian tentang kepuasan kerja tersebut dapat

diambil benang merah dari semua itu adalah, adanya suatu kesamaan pandangan dari para peneliti mengenai pentingnya arti kepuasan kerja bagi karyawan serta dampaknya bagi organisasi. Kepuasan kerja menjadi perhatian utama karena adanya kesadaran untuk mewujudkan tujuan perusahaan serta demi kelangsungan hidup organisasi sendiri.

Bukan hanya pada perusahaan atau dengan kata lain sektor swasta yang perlu mengukur kepuasan karyawannya, pada organisasi milik pemerintah yang umumnya bergerak di sektor pelayanan publik, seperti halnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates, kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja organisasi. Seperti halnya karyawan para medis dan non medis di RSUD, tentu memiliki ciri-ciri yang unik dalam pengelolaannya. Perbedaan bentuk imbalan (*reward*) yang diterima karyawan para medis dengan karyawan non medis akan membuat kepuasan yang berbeda di antara mereka. Selain itu persepsi mereka terhadap adanya perbedaan mengenai jenjang karir dan jabatan dan segala yang berlaku di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates dan yang terjadi pada dirinya di dalam pekerjaan akan melatarbelakangi komitmen mereka terhadap organisasi, komitmen mereka terhadap profesi dan motivasi mereka dalam bekerja di RSUD Wates. Hal ini penting untuk diteliti dan dibandingkan mengingat perbedaan yang berlaku antara karyawan para medis dan non medis tentu akan sangat berpengaruh pada komitmen, motivasi dan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi pada produktivitas dan kinerja mereka.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Kulon Progo No.

2001

(RSUD) Wates disebutkan bahwa para medis fungsional adalah para perawatan dan non perawatan yang bertugas pada instalasi dalam jabatan fungsional, dimana dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Instalasi. Penempatan para medis perawatan dilaksanakan oleh kepala seksi keperawatan dan atas usulan kepala sub seksi/instalasi terkait dan penempatan para medis non perawatan dilaksanakan oleh kepala sub bagian tata usaha dan rekam medis atas usulan kepala seksi/instalasi terkait.

Sedangkan yang dimaksud tenaga non medis adalah tenaga yang bertugas di bidang pelayanan khusus dan tidak berkaitan langsung dengan pelayanan terhadap pasien, dimana dalam melaksanakan tugasnya yang bekerja di Instalasi bertanggung jawab kepada Kepala Instalasi dan secara fungsional bertanggung jawab kepada Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan rekam Medis. Penempatan Tenaga non medis dilaksanakan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Rekam Medis atas usulan Kepala Sub Bagian/Urusan/Instalasi terkait.

Namun demikian, meskipun memiliki karakteristik yang berbeda di antara kedua jenis organisasi tersebut, dapat pula hasil penelitian yang didapat akan tidak jauh berbeda. Kemungkinan karena persepsi individu terhadap apa yang terjadi pada dirinya di dalam pekerjaan tidak berbeda menurutnya serta adanya pemakluman atas segala sesuatunya. Demikian pula halnya yang terjadi pada karyawan para medis dan non medis, perbedaan di antara keduanya tidak dengan serta merta akan berbeda. Karakteristik-karakteristik pribadi serta nilai-nilai yang melingkupi individu, tidak peduli apakah dia itu karyawan para medis ataukah

Bertolak dari berbagai perbedaan yang ada tersebut, maka penulis ingin melakukan kajian terhadap komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates, yang merupakan replikasi dengan menyederhanakan penelitian yang pernah dilakukan oleh Trisnaningsih (2003), sehingga bila memang ada masalah maka melalui studi kasus manajemen ini akan dikembangkan sejumlah alternatif jalan keluar, dan kemudian menyarankan alternatif mana yang akan diambil untuk pemecahan masalah.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat penulis sampaikan beberapa rumusan masalah berikut ini :

1. Apakah karyawan para medis dan non medis di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates telah memiliki komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja ?
2. Upaya-upaya perbaikan apa yang harus dilakukan agar karyawan para medis dan non medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates benar-benar memiliki komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja ?

C. METODE PENELITIAN

Untuk menjawab rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini

1. ... diidentifikasi untuk penulis akan melakukan penelitian

dari variabel-variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja yang dipersepsikan oleh karyawan para medis dan non medis. Adapun instrumen penelitian yang digunakan untuk mengetahui kondisi dari masing-masing variabel yang diteliti adalah dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada responden. Setelah kuesioner terisi dan terkumpul maka data ditabulasi dan dianalisis. Prosedur analisis terhadap data yang masuk dilakukan melalui analisis butir (*item analysis*) yang mengacu pada *Skala Likert* (Emory and Cooper, 1996). Data pernyataan responden yang telah masuk diubah ke dalam skala ordinal dalam bentuk skor yang bergerak dari 1 – 4. Setiap angka menunjukkan kategori dari masing-masing variabel yang diteliti yakni, komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja dimana angka 1 menunjukkan kategori variabel yang sangat rendah dan angka 4 menunjukkan kategori variabel yang sangat tinggi.

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian yang akan penulis lakukan adalah :

1. Untuk menganalisis komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan para medis dan non medis di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates telah memiliki.
2. Untuk menganalisis upaya-upaya perbaikan apa yang harus dilakukan agar

(RSUD) Wates benar-benar memiliki komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja.

E. MANFAAT PENELITIAN

1) Dari dimensi akademik

Diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan mengenai komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja, yang dimiliki oleh para karyawan para medis dan non medis di lingkungan Rumah Sakit milik pemerintah Daerah.

2) Dari dimensi praktis

Untuk memberikan sumbangan positif kepada instansi RSUD Wates agar dapat mengetahui dan meningkatkan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja karyawan para medis dan non medis