

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pencapaian beberapa tujuan perusahaan merupakan suatu keharusan. Upaya pencapaian tersebut akan terlaksana bila mana ada kerjasama yang baik antara manajemen dengan karyawannya. Ada peranan yang besar dipundak karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan tersebut akan tercapai dengan efisien dan efektif bila produktivitas kerja perusahaan tinggi dimana hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Produktivitas dalam organisasi terdiri atas komponen teknologi, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang diperdagunakan secara efisien merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas meskipun dilain pihak sumberdaya manusia berpotensi menjadi pemicu terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Bila produktivitas karyawan meningkat tentunya akan meningkatkan pula produktivitas perusahaan. Dalam industri layanan jasa dimana fokus intinya adalah layanan yang diberikan kepada konsumen, perusahaan seharusnya mempunyai karyawan yang dapat memberikan layanan yang baik dimana layanan yang baik ini akan menciptakan kepuasan bagi konsumen sehingga konsumen akan tetap memakai jasa layanan dari perusahaan.

Rumah sakit adalah sebuah perusahaan jasa yang memberikan jasa kesehatan bagi masyarakat. Dalam operasionalnya, perusahaan dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang baik karena berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pasiennya. Pada perusahaan jasa rumah sakit, perawat adalah salah satu faktor penentu dalam menciptakan kepuasan bagi pasien karena perawat biasanya berhubungan dengan pasien mulai pada saat pemeriksaan sampai pada saat akan dirawat inap di rumah sakit dan jika sudah dirawat di rumah sakit perawat akan berhubungan dengan pasien selama 24 jam. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien. Seorang pasien atau keluarganya yang puas akan menjadi komponen promosi yang sangat efektif dimana mereka akan mempromosikan kepada saudara, teman, atau siapa saja yang membutuhkan jasa layanan tersebut. Untuk mendapatkan perawat berkinerja baik sehingga dapat memberikan layanan baik yang dapat memberikan kepuasan kepada konsumen (pasien) maka hal pertama yang harus dilakukan rumah sakit adalah menciptakan kepuasan dalam diri perawat tersebut terlebih dahulu, sehingga faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat krusial dalam instansi rumah sakit.

Kepuasan kerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Hendaknya karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati. Haryani (1998) menyatakan setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat "*full capacity*" sehingga

diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja ini hendaknya terwujud dalam diri seorang perawat sehingga akan membuat mereka nyaman dalam bekerja dan produktivitas kerjanya meningkat. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Luthans, 2002). Sementara menurut Handoko (2000) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Dari pendapat – pendapat tersebut kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seorang perawat yang puas terhadap pekerjaannya diharapkan akan menjalankan pekerjaannya dengan sepenuh hati. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Seperti dikemukakan As'ad (2005) semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki secara umum akibat adanya persepsi masing – masing individu dalam pekerjaannya.

Ketika produktivitas karyawan dituntut senantiasa ditingkatkan maka hendaknya dipenuhi apa yang diharapkan karyawan dan akan membuat mereka semakin puas. Jewell, Siegal (1998) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah baik atau tidaknya hasil kerja seseorang tentunya diawali oleh puas atau tidaknya

yang bersangkutan dalam merespon lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Van Dye et. al. (1995) berpendapat rekan kerja berperan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Robbins, 2002). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Demikian juga perawat dalam menjalankan kewajibannya akan berhadapan dengan lingkungan kerjanya baik secara fisik ataupun non fisik. Indikator yang digunakan meliputi: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2007).

Agar dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang perawat harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan

bahwa pemeliharaan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan kepuasan kerja dalam dirinya. Guna dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Karsono, 2008). Komitmen organisasi yang kuat mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Porter et. al. 1974) dalam Karsono (2008).

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika sebagai penyedia jasa kesehatan yang mempunyai tujuan memberikan jasa kesehatan yang terbaik kepada pasiennya dengan biaya terjangkau. Perawat sebagai salah satu ujung tombak pemberi layanan secara langsung kepada pasien diharapkan memiliki kinerja yang baik untuk itu kepuasan kerja harus ada pada diri perawat. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menganalisis pengaruh hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan.

B. Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya pada lingkup Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam persepsi perawat yang diduga berpengaruh baik secara parsial dan simultan pada Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1 Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo?
- 2 Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo?
- 3 Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja?

D. Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo.

- 2 Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo.
- 3 Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo .

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian, adalah sebagai berikut:

- 1 Bagi Ilmu Pengetahuan

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori – teori tentang telaah lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, maupun untuk merespon penelitian terdahulu. Menambah referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor – faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo.

- 2 Bagi Pihak RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo dalam membangun lingkungan kerja yang sesuai harapan perawat sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan menjadi masukan dalam

membangun komitmen organisasi perawat yang kuat, dimana dengan komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian diharapkan fungsi pelayanan publik dapat ditingkatkan.