

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi berupaya untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi yang sesuai dengan peraturan dan komitmen bersama, oleh karena itu setiap organisasi diwajibkan untuk memiliki suatu keunggulan yang harus di andalkan dalam sebuah daya saing, kualitas Sumber Daya Manusia akan banyak ditemukan dalam sistem yang berjalan khususnya saat perekrutan dan penerimaan karyawan baru. Sumber Daya Manusia dapat dimiliki dengan kualitas yang baik oleh karena itu pihak manajemen atau organisasi dapat menciptakan suatu kondisi kualitas kehidupan kerja yang menunjang dalam capaian sebuah tujuan yang lebih baik. Sebuah permasalahan yang paling utama dan patut mendapat perhatian organisasi pada kualitas kehidupan kerja. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) akan dinilai kemampuannya dalam meningkatkan peran yang diberikan oleh anggota atau perawat terhadap suatu organisasi (Putra, 2018).

Kualitas kehidupan kerja adalah masalah penting yang harus tertarik pada organisasi. Ini berarti bahwa kualitas pekerjaan dipandang sebagai peningkatan kontribusi dan motivasi anggota atau perawat terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja organisasi. Kualitas hidup kerja juga mempromosikan keinginan perawat untuk tetap berada di organisasi. Penelitian juga menunjukkan hubungan positif antara kualitas hidup kerja dan praktik dengan efektivitas perawat. (Dwiatmadja *et al*, 2020).

Perawat memiliki peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Menurut Permenpan No. 25 Tahun 2014, fungsi utama perawat adalah memberikan kegiatan pelayanan

asuhan keperawatan yang meliputi perawat. Manajemen pembibitan dan pengabdian kepada masyarakat peran dan kinerja perawat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja. Menurut penelitian Puri (2016) memperlihatkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS AM Tengkarong Serberang Parikesit. Dengan tumbuhnya Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) maka efisiensi perawat juga akan meningkat. Ini bisa baik untuk pekerja dan perusahaan.

Selain memberikan dampak yang positif, suatu pekerjaan juga berdampak negatif terhadap kualitas hidup. Jika kualitas kehidupan kerja para karyawan telah menurun maka Hasil analisa yang diuraikan pada hasil penelitian maka diketahui bahwa studi telah memperlihatkan bahwa organisasi dengan fokus Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) yang rendah maka hasilnya akan mengalami kesulitan untuk menemukan atau mempertahankan karyawan yang baik dan berkualitas. Menurut penelitian Rahmawati *et al* (2016) dengan persyaratan organisasi, disimpulkan bahwa penurunan standar hidup perawat dapat menyebabkan penurunan produktivitas perawat. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan keperawatan kepada pelanggan atau pasien di suatu Rumah Sakit. Efek negatif lain dari kualitas kehidupan kerja yang rendah selain kinerja yang rendah adalah turnover yang tinggi. Hal ini juga dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, kualitas hidup perawat mempengaruhi seluruh fungsi perawat dalam menciptakan lingkungan yang nyaman dan meningkatkan efisiensi kerja perawat dalam keperawatan (Aini *et al*, 2019).

Layanan pelanggan di rumah sakit menurut Hashempour *et al* (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Secara Geografis RS

'Aisyiyah Kudus termasuk Rumah Sakit yang berada di tengah-tengah kota yang berada di Kota Kudus Jawa Tengah dan sangat strategis dari berbagai arah baik dari kota Pati, Demak dan Jepara. Kalau dilihat dari sejarahnya Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus pertama kali dibangun pada tahun 1972 yang sebelumnya dinamakan Balai Pengobatan/BKIA 'Aisyiyah Kudus. Sehingga pada tahun 1976 dilakukan peresmian dan pembukaan serta dimulainya operasional Rumah Bersalin Siti Khadijah Kudus sesuai dengan SK Bupati Kudus yang menjabat pada saat itu.

Dan pada Tanggal 9 Oktober tahun 2004 dilakukan peletakan batu pertama pembangunan gedung RSIA Siti Khadijah Kudus oleh Bupati Kudus Ir. HM. Tamsil dan pada tanggal 22 September 2005 surat peresmian RSIA Siti Khadijah Kudus turun sesuai surat ijin Gubernur Jawa Tengah. Dan pada tanggal 24 April 2019 RSIA Siti Khadijah Kudus berubah status dan berganti nama menjadi Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Kudus. Seperti Rumah Sakit tipe D lainnya, RS 'Aisyiyah Kudus berbenah diri dengan kelengkapan alat, tenaga medis dan non medis yang handal, serta sistem pelayanan yang terus menerus ditingkatkan. Guna memaksimalkan pelayanan tersebut, manajemen Rumah Sakit menyediakan dokter umum dan dokter spesialis dimiliki sebanyak 30 dokter praktek dan visiting. Prestasi perawat atau kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya serta adanya dorongan yang berasal dari lingkungan kerja, karena kemampuan seseorang ditentukan oleh pendidikan pengalaman dan sifat-sifat pribadi serta hal lain diluar dirinya. Fenomena yang terjadi dilapangan, adalah belum maksimalnya penilaian kinerja perawat (Agus and Selvaraj 2020).

Makna intention adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. *Intention to stay* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Nilai karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan cenderung ingin

tinggal bersama organisasi sampai keadaan dimana para karyawan terpaksa harus pergi atau meninggalkan organisasi dengan alasan tertentu (Rahmawati *et al*, 2016).

Manajemen Rumah Sakit untuk menciptakan pengendalian agar tercapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik harus mampu menghasilkan pelayanan tepat waktu dan tepat sasaran, dengan pengendalian sumber daya manusia Rumah Sakit (Putri *et al*, 2020).

Tabel 1.3
Data Keluar Masuk Karyawan pada RS' Aisyiyah Kudus

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2018	401	5	6
2019	400	15	3
2020	412	-	-

Sumber:RS Aisyiyah Kudus, 2021.

Hasil analisa yang diuraikan pada hasil penelitian maka diketahui bahwa tabel 3 dapat kita lihat masih adanya tingkat karyawan keluar pada RS' Aisyiyah Kudus dari tahun 2018-2020 secara fluktuatif. Bahkan, pada tahun 2019 masih terjadi *turnover intention* sebanyak 3 karyawan. Alasan perawat tetap bertahan di RS' Aisyiyah dan enggan untuk meninggalkan organisasi antara lain karena kondisi komunikasi yang baik, merasa diberdayakan, adanya penghargaan dan pengakuan dari pimpinan, dan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Untuk standar operasional prosedur rekrutmen pegawai di RS 'Aisyiyah adalah sebagai berikut, pertama bagian atau unit personalia menampung semua lamaran yang masuk dan memilah sesuai pendidikan. Kedua bagian personalia memilah berkas lamaran yang akan di panggil sesuai dengan kebutuhan tenaga di RS. Ketiga bagian personalia menjadwalkan rekrutmen untuk pelamar. Keempat personalia menghubungi para pelamar. Kelima personalia mempersiapkan berkas-berkas rekrutmen (lamaran, blangko penguji, presensi kehadiran peserta, dll). Kemudian tahap selanjutnya yaitu tahap keenam pada hari yang sudah dijadwalkan oleh personalia, peserta

datang dan mengisi daftar hadir. Dan tahap ketujuh kepala unit personalia memberikan arahan kepada peserta tentang rangkaian seleksi pada hari tersebut. Selanjutnya tahap kedelapan penguji menempatkan diri dan menyeleksi semua peserta hingga selesai, kemudian tahap kesembilan personalia merekap hasil penilaian. Tahap kesepuluh kepala unit personalia melaporkan ke manajer SDI (Sumber Daya Insani) & diklat (Pendidikan dan Latihan). Tahap kesebelas pihak manajer SDI & diklat menjadwalkan rapat beserta manager-manager terkait yg membutuhkan tenaga. Tahap keduabelas hasil rapat diberikan kpd personalia dan selanjutnya tahap ketigabelas personalia menghubungi peserta yg lolos seleksi pegawai dan diterima sebagai pegawai di RS 'Aisyiyah. Masuk ke tahap empat belas yaitu personalia dan kepala unit personalia mempersiapkan berkas-berkas penerimaan pegawai. Tahap kelimabelas yaitu kepala unit personalia menjadwalkan orientasi pegawai baru dan tahap terakhir yaitu keenambelas pegawai baru diberikan orientasi dan diantar ke unit masing-masing dan diserahkan terimakan kepada kepala unit.

Dari uraian latar belakang di atas menjadi alasan penyusunan tesis dengan judul **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap keinginan untuk Menetap dengan Komitmen organisasional sebagai Variabel Intervening pada RS 'Aisyiyah Kudus.**

B. Rumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang ada pada RS 'Aisyiyah Kudus terkait Kualitas Kehidupan Kerja adalah seringkali kurang maksimalnya sebuah komunikasi disebabkan karena perbedaan sudut pandang antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan. Masih adanya tingkat karyawan keluar pada RS 'Aisyiyah Kudus dari tahun 2018-2020 secara fluktuatif. Bahkan, pada tahun 2019 masih terjadi *turnover intention* sebanyak 3 karyawan. Perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen Organisasional di RS 'Aisyiyah Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan untuk menetap di RS 'Aisyiyah Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan untuk menetap di RS 'Aisyiyah Kudus?
4. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan untuk menetap dengan mediasi komitmen organisasional di RS 'Aisyiyah Kudus?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum Penelitian

Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap *intention to stay* (niat untuk tinggal) melalui komitmen organisasi.

2. Tujuan Khusus Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah berikut ini:

1. Menganalisa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional di RS 'Aisyiyah Kudus.
2. Menganalisa pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan untuk menetap di RS 'Aisyiyah Kudus.
3. Menganalisa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan untuk menetap di RS 'Aisyiyah Kudus.
4. Menganalisa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan untuk menetap dengan mediasi komitmen organisasional di RS 'Aisyiyah Kudus.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat mengimplementasikan berbagai konsep dan teori yang diperoleh dibangku perkuliahan, khususnya teori-teori manajemen Rumah Sakit ke dalam dunia praktek yang sebenarnya dan untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah.

2. Bagi Rumah Sakit

- a. Hasil penelitian kualitas kehidupan kerja, komitmen bagi keinginan untuk menetap diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan komitmen perawat, dan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit untuk melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja dan komitmen perawat.

c. Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis adalah diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan Ilmu Administrasi Rumah Sakit terkait dengan topik penelitian ini.