

BAB I

PENDAHULUAH

1.1 Latar Belakang

Perubahan 10 tahun terakhir pada rumah sakit telah menyebabkan suatu pergeseran, dari yang terfokus pada aspek kualitas dan kesetaraan akses (*equity*), menjadi terfokus pada pasien (*patient centered*) atau disebut *patient safety* (Dwiprahasto, 2004). Ristrini (2005), berpendapat perubahan tersebut dipicu oleh lingkungan usaha yang *hypercompetitive*, yang tidak hanya terfokus pada keunggulan produk dan proses saja, namun lebih pada sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu pelayanan terbaik. Retnaningsih (2007) berpendapat bahwa suatu organisasi diharapkan memiliki individu yang berkomitmen untuk memajukan organisasi. Rumah sakit sebagai instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan membutuhkan perawat yang memiliki komitmen karena mereka diibaratkan suatu penghubung antara pasien dan dokter yang dimana segala hal informasi maupun perawatan menyangkut pasien diharapkan mampu disampaikan dengan baik terhadap dokter maupun pasien itu sendiri.

Organisasi ataupun perusahaan perlu menyadari bahwa demi meraih efektifitas dan keunggulan inti, elemen manusia atau karyawan adalah elemen yang paling kritis berkontribusi terhadap kinerja perusahaan (Mello, 2011:4). Sebagai suatu elemen kritis bisa disimpulkan bahwa karyawan dalam suatu perusahaan memiliki nilai yang sama pentingnya dengan aset fisik dan capital dari perusahaan tersebut. Hal ini ditegaskan oleh Mello (2011:5) yang berpendapat

bahwa sumberdaya manusia merupakan faktor paling penting dalam produktivitas suatu organisasi karena pemberdayaan karyawan terhadap karyawan sebagai aset perusahaan dipandang sebagai suatu investasi yang akan membantu organisasi mendapatkan tujuan dan kinerja jangka panjang. Tujuan jangka panjang yang dimaksudkan dalam hal ini adalah keberlangsungan atau eksistensi organisasi itu sendiri di masa depan.

Siegall dan Gardner (2000) mengatakan bahwa karyawan merupakan sumberdaya utama yang nantinya akan memberikan keunggulan kompetitif terhadap keberlangsungan perusahaan dan itulah alasan mengapa peran keterlibatan dan pengembangan karyawan adalah kunci untuk meraih tujuan perusahaan (Pelit dkk.,2010 : 785). Oleh karena itu pengelolaan sumberdaya manusia melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara tepat perlu dilakukan oleh organisasi demi meningkatkan pertumbuhan, pengembangan dan eksistensi organisasi.

Apabila perusahaan ingin mengembangkan dan memelihara eksistensi organisasinya, maka perlu disadari bahwa aset sumberdaya manusia yang ada harus bisa dibina dan dipertahankan. Karyawan yang berkomitmen bertahan menjadi aset yang berguna dan apabila dibina diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Namun demikian, menciptakan komitmen organisasi pada diri karyawan menjadi tantangan yang cukup sulit pada saat ini. Komitmen organisasi diartikan sebagai tingkatan dimana seorang karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki ikatan tersendiri terhadap perusahaan atau organisasinya. Meyer dan Allen (1997) mengartikan secara spesifik komitmen

organisasi sebagai suatu ikatan psikologis yang menghubungkan seorang karyawan dengan organisasinya (Osborne, 2002 : 38). Dengan terjadinya partisipasi atau keterlibatan oleh seseorang secara emosional dan mental di dalam suatu kelompok tertentu akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan kelompok dan pembagian tanggung jawab di antara mereka (Davis dan Newstorm, 2000:229).

Dalam sebuah perusahaan, karyawan bisa merasakan ketidakpuasan, begitu juga dengan perawat, ketika hal itu terjadi, perawat mungkin tidak berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, ada kemungkinan bahwa kinerja perawat mungkin tidak mencapai target. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan efek samping lain untuk instansi, karena itu ada kebutuhan yang kuat untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja antara perawat sehingga dapat diambil langkah-langkah oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang sesuai dengan harapan perawat dan pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi pada perawat.

Komitmen Organisasional menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Menurut Meyer and Allen (1997:8-7) menyatakan komitmen organisasional sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal di organisasi, perasaan dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif yang diberikan pada seseorang karyawan. Sedangkan menurut McNeese-Smith (1996), komitmen organisasional didefinisikan sebagai langkah-langkah kekuatan identifikasi karyawan, dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Masalah pelanggaran seperti absensi hingga berujung pada pemecatan dan mengundurkan

diri merupakan merupakan salah satu wujud karyawan yang tidak puas dan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Perilaku komitmen organisasional menurut Luthans *et al.*, (1987), diperkuat oleh nilai pribadi (usia, masa kerja, perangai atau sifat seperti pengaruh positif atau negatif, sifat pengendalian eksternal atau internal) dan organisasional (desain pekerjaan, gaya kepemimpinan seorang supervisor). Meskipun faktor lain seperti ketersediaan alternatif setelah keputusan telah dibuat untuk bergabung dengan organisasi akan berdampak pada komitmen lebih lanjut.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang ingin memiliki komitmen atau membentuk komitmen terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kharim dan Rehman (2012:94-95) menyatakan bahwa terdapat faktor rasa keadilan yang diterima dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Faktor kepuasan kerja kerap menjadi alasan utama bagi seseorang untuk memutuskan apakah ia ingin berkomitmen atau tidak. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan suatu perolehan dari perbandingan antara hasil yang diperoleh saat ini dengan hasil yang sebenarnya diinginkan atau diharapkan (*desired outcomes*) oleh seorang karyawan berdasarkan reaksi efektivitas karyawan terhadap pekerjaan yang ia lakukan saat ini (Stone, Crany, dan Smith, 1992 di dalam Karim dan Rehman, 2012:94). Sehingga, tujuan pertama dalam penelitian ini adalah meneliti secara individu mengenai bagaimana implikasi dari kepuasan kerja yang dimiliki karyawan terhadap pembentukan komitmen organisasi terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Kepuasan kerja menjadi topik penting selama bertahun-tahun. Hal ini penting sebagai kepuasan kerja diyakini berkontribusi terhadap komitmen organisasi (Akfopure *et al.*, 2006 dalam Awang *et al.*, 2010). Seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya, dan kemudian ke organisasinya. Hal tersebut menimbulkan nilai penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karena akan mempengaruhi kinerja organisasi juga.

Keadilan organisasional sebagai suatu konsep keseimbangan dalam memperlakukan pegawai diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dengan tujuan memicu tumbuhnya suatu rasa berkomitmen dalam diri pegawai. Pada penelitian Wang *et al.* (2010) terhadap pegawai industri di China, ditemukan hasil bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan terhadap komitmen suatu pegawai. Warner *et al.* (2005) mengatakan bahwa pegawai hanya mengasumsikan keadilan dalam dua hal yang mampu menciptakan komitmen serta kepuasan kerja, yaitu: keadilan distributif dan keadilan prosedural. Penelitian Patlán-Pérez *et al.* (2012), yang dilakukan terhadap 307 dosen Universitas, menemukan fakta bahwa keadilan distributif dan prosedural memiliki nilai positif dan merupakan faktor kunci bagi kepuasan kerja, sedangkan keadilan interaksional memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pemaparan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan antara keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Namun terdapat 3 (tiga) kesenjangan yang ada di literatur dan berkaitan dengan penelitian ini. Pertama, peran kepuasan kerja sebagai mediator hubungan antara keadilan

organisasi dan komitmen organisasi masih sedikit diteliti, walaupun beberapa penelitian secara implisit menunjukkan kemungkinan adanya hubungan tidak langsung antara keadilan dan komitmen. Kedua, konsep keadilan organisasi sering diteliti dalam satu kesatuan konsep yang memungkinkan timbulnya bias antara ketiga model keadilan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan terakhir adalah masih kurangnya penelitian yang mengangkat rumah sakit sebagai konteks dalam hubungan antara keadilan organisasi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

Pada penelitian terdahulu yang berjudul "*Fairness Perception and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitmen.*" (Zoran Susanj&Ana Jakopec:2012) menyatakan kepuasan kerja karyawan tergantung langsung pada tingkat keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan.

Clay-Warner *et al.* (2005) dengan menggunakan variabel keadilan distributif dan prosedural melakukan riset terhadap karyawan yang pernah menjadi korban PHK, dan hasilnya kedua jenis keadilan tersebut mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Riset ini juga menyimpulkan bahwa keadilan prosedural merupakan prediktor yang lebih kuat dibanding distributif bagi kepuasan kerja terhadap karyawan yang pernah maupun yang tidak pernah mengalami PHK, serta karyawan yang bertahan di perusahaan yang memiliki kebijakan PHK.

Whisenant dan Smucker (2006) melakukan riset hubungan keadilan organisasional dengan dimensi-dimensi kepuasan kerja, seperti pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan sekerja, penghasilan, promosi, dan pekerjaan secara umum, dengan obyek penelitian para pelatih tim olah raga wanita di Amerika Serikat. Hasilnya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara keadilan distributif, prosedural, dan interpersonal dengan dua aspek kepuasan kerja (supervisi dan promosi), dan pekerjaan secara umum. Hubungan positif dan signifikan juga diperlihatkan antara keadilan prosedural dengan pekerjaan itu sendiri dan penghasilan, dan antara keadilan distributif dengan pekerjaan itu sendiri.

Seperti sudah diuraikan di atas salah satu konsekuensi dari kepuasan kerja adalah komitmen. Perusahaan perlu memelihara komitmen dan mempertahankan karyawan yang baik untuk mencapai stabilitas dan mengurangi biaya akibat karyawan meninggalkan perusahaan. Berbagai macam hasil diperoleh dari komitmen, misalnya turunnya karyawan yang keluar, motivasi meningkat, dan dukungan kepada perusahaan. Seorang karyawan yang secara afektif berkomitmen kuat adalah yang mengidentifikasi diri dengan tujuan perusahaan dan berhasrat untuk menjadi bagian dari perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif kuat, berkomitmen kepada perusahaan karena mereka bukan karena terpaksa. Komitmen organisasional diakui sebagai faktor penting dalam memelihara hubungan karyawan dengan perusahaan.

Rumah Sakit Kodam V Brawijaya Surabaya yang merupakan instalasi kesehatan Angkatan Darat dan rumah sakit rujukan tertinggi di wilayah Kodam V

dengan tugas dukungan dan pemberian layanan kesehatan kepada warga TNI-AD, PNS dan keluarganya, serta memberikan pelayanan kesehatan integrasi kepada pasien rujukan dari personel TNI-AU, TNI-AL dan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum.

RSAD Kodam V Brawijaya Surabaya memiliki kontribusi yang cukup signifikan bagi dunia kesehatan di Surabaya. Hal tersebut tercermin dari semakin banyaknya pasien yang membutuhkan layanan Rumah Sakit dengan total pasien 5.211 pada tahun 2013 dan meningkatnya pula pengguna program jaminan kesehatan atau BPJS di RSAD Kodam V Brawijaya sekitar 0,73% dari total 116.122.065 pasien yang memilih program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan di Rumah Sakit Surabaya (Surabaya dalam angka, 2014)

Dengan tujuan RSAD Kodam V Brawijaya untuk masa depan, usaha dalam meningkatkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas dan kontribusi perawat terhadap kualitas instansi. Dalam jangka panjang hal tersebut akan mempengaruhi persepsi pasien atau pengguna jasa kesehatan.

Salah satu yang bisa menjadi ukuran komitmen organisasional menurut Luthans *et al.*, (1987) adalah masa kerja. Dimana komitmen organisasi berkaitan dengan faktor pribadi dan faktor organisasi. Para karyawan yang telah bekerja lebih dari dua tahun serta mempunyai kebutuhan yang tinggi untuk berprestasi adalah sangat mungkin memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi.

Tabel 1.1
Data Masa Kerja Dosen Tetap di RSAD Kodam V Brawijaya Surabaya

No	Masa Kerja dalam Tahun	Jumlah Perawat Tetap	Presentase
1	<2 Tahun	2	4,17 %
2	2 - 5 Tahun	24	50 %
3	5 -10 Tahun	15	31,25 %
4	>10 Tahun	6	12,5 %
Total		48	100 %

Sumber: Bagian Administrasi RSAD Kodam V Brawijaya Surabaya

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat perawat tetap yang mengabdikan kurang dari dua tahun, sejumlah 2 orang merupakan perawat tetap yang baru diangkat pada tahun 2013. Di sisi lain, sisanya adalah perawat tetap yang mengabdikan lebih dari 2 tahun bahkan 12,5% diantaranya memiliki masa kerja hingga lebih dari 10 tahun, yang menunjukkan adanya indikasi komitmen organisasional yang cukup. Hal tersebut menjadi pertimbangan kebijakan untuk mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi komitmen organisasional di RSAD Kodam V Brawijaya Surabaya, agar perawat yang baru diangkat dan perawat yang memiliki masa kerja di atas 2 tahun mampu berkomitmen mengabdikan di RSAD Kodam V Brawijaya.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, salah satu yang dianggap penting oleh perawat adalah kepuasan dalam bekerja, yang juga dipengaruhi oleh keadilan organisasional. Variabel keadilan organisasional dipilih karena sejalan dengan penuturan beberapa perawat RSAD Kodam V Brawijaya Surabaya dimana hal tersebut menjadi permasalahan yang harus diketahui aktualnya pada perawat RSAD Kodam V Brawijaya Surabaya

Peneliti dalam hal ini mencoba mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen pada diri perawat Rumah Sakit Kodam V Brawijaya, secara langsung melalui suatu variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja. Keadilan dinilai mampu mencerminkan bagaimana individu dihargai atas pekerjaan maupun keberadaannya dalam organisasi, melalui keadilan pula akan tumbuh suatu kepuasan kerja dalam diri seorang pegawai yang akhirnya mampu menciptakan suatu rasa berkomitmen pada organisasi yang sedang mereka tangani. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Perawat RSAD Kodam V Brawijaya”

1.2 Rumusan Masalah

Identifikasi masalah yang akan dibahas yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja pada Perawat RSAD Kodam V Brawijaya?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional Perawat RSAD Kodam V Brawijaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh secara signifikan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada Perawat RSAD Kodam V Brawijaya Surabaya
2. Pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat RSAD Kodam V Brawijaya Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini bagi semua pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Instansi dapat mengetahui komitmen organisasional yang dimiliki oleh perawat tetap selama mengabdikan diri di RSAD Kodam V Brawijaya Surabaya. Hal ini dapat menjadikan evaluasi bagi instansi agar dapat meningkatkan kepuasan perawat dalam bekerja, sehingga pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasional perawat.
2. Instansi dapat mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat tetap, sehingga mampu membuat kebijakan yang tepat guna memperbaiki program yang berkaitan dengan kepuasan kerja perawat RSAD Kodam V Brawijaya Surabaya.
3. Instansi dapat mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan yang berkaitan dengan keadilan organisasional yang diberikan kepada perawat tetap RSAD Kodam V Brawijaya Surabaya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori (keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional), penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian, deskripsi jawaban responden, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis model dan pengujian hipotesis, pembuktian hipotesis dan pembahasan permasalahan berdasarkan data dan teori yang ada serta uraian dan perhitungan statistik dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil perolehan pada pembahasan yang telah dilakukan dan saran-saran apa yang harus dikerjakan agar hasil penelitian ini dapat lebih memberikan hasil.

