

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaanya sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat. Ada enam sumber daya utama dalam manajemen yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu modal, sumber daya manusia, mesin, bahan, metode, dan uang. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penggunaan sumber daya lain adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian staf-stafnya baik itu staf kesehatan maupun staf nonkesehatan. Perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang (Kurniawan & Satrya, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu dari beberapa aspek yang memiliki peran penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM yang dalam hal ini adalah petugas kesehatan merupakan asset rumah sakit yang harus dijaga dan juga harus dipelihara agar petugas kesehatan yang berkualitas yang ada di rumah sakit tetap berada di rumah sakit tersebut (Kurniawan & Satrya, 2020). Dalam mewujudkan agar petugas kesehatan yang berkualitas yang ada di rumah sakit tetap berada di rumah sakit tersebut, maka petugas kesehatan harus memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan data survei yang dilakukan oleh Ikatan Dokter Indonesia (IDI) pada tahun 2023, tingkat komitmen kerja petugas kesehatan di rumah sakit Indonesia menunjukkan hasil yang beragam. Sejumlah 67% responden menyatakan puas dengan pekerjaannya. 72% responden menyatakan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja. 63% responden menyatakan merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya. Selain itu ada beberapa hal yang harus

ditingkatkan yakni hanya 55% responden menyatakan setia kepada organisasi tempat mereka bekerja. Hanya 58% responden yang bersedia merekomendasikan organisasi tempat mereka bekerja kepada orang lain. Dan sejumlah 45% responden menyatakan tidak puas dengan gaji dan tunjangan yang mereka terima (IDI, 2023).

Komitmen kerja terbentuk dari sikap, pemberian upah yang sepadan, motivasi berprestasi dan karakteristik struktur. Hal ini tergambar dari fenomena yang ada pada rumah sakit. Adapun ciri komitmen pada petugas kesehatan ditandai dengan adanya perjanjian yang disepakati, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pihak lain, Terdapat tujuan atau goal tertentu yang ingin dicapai setelah melaksanakan komitmen. Semua pihak yang terlibat dalam suatu komitmen harus bertanggungjawab dengan isi perjanjian. Adanya kesetiaan (loyalitas) dari semua pihak terhadap tujuan yang ingin dicapai (Wilujeng, 2016).

Komitmen petugas kesehatan dalam bekerja akan tinggi apabila petugas kesehatan memberikan pelayanan yang terbaik pada pasien. Dilihat apakah memang benar setiap petugas kesehatan memiliki komitmen dalam bekerja atau tidak. Ditentukan jika mereka tidak memiliki komitmen dalam bekerja maka salah satu faktor yang menyebabkannya adalah kepercayaan petugas kesehatan pada rumah sakit tersebut. sangatlah minim dikarenakan benefit yang di berikan pada petugas kesehatan di rumah sakit tersebut tidak memenuhi standart (Hasya, 2018).

Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut tiga sikap, yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Steers (2008) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen antara lain yaitu usia, yakni dinyatakan bahwa semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Sementara itu, Minner (2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain Faktor personal, misalnya usia,

sikap, pengetahuan, pengalaman kerja dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, pemberian upah yang sesuai, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

Penelitian lain menyatakan bahwa “motivasi petugas kesehatan sangat dibutuhkan untuk menjaga kepuasan kerja mereka selalu tinggi yang akan berpengaruh positif terhadap output kerja yang diberikan. Suatu rumah sakit yang terus memberikan dorongan motivasi akan memiliki petugas kesehatan yang puas dengan pekerjaannya. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. motivasi timbul dari tujuan seseorang untuk memenuhi kepuasannya (Lantara, 2018). Seseorang yang tidak termotivasi dalam bekerja tidak dapat menjalani pekerjaannya dengan sepenuh hati, hal inilah yang sering menjadikan seseorang tidak berhasil dalam kariernya. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Parimita et al. (2018) dan Poceratu (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kondisi di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang analisis faktor determinan komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka diajukan perumusan masalah penelitian ini, yaitu: “Adakah pengaruh motivasi, sikap dan penghargaan terhadap komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh motivasi, sikap dan penghargaan terhadap komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang secara parsial
- b. Menganalisis pengaruh sikap terhadap komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang secara parsial
- c. Menganalisis pengaruh penghargaan terhadap komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang secara parsial
- d. Menganalisis pengaruh motivasi, sikap dan penghargaan terhadap komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat sebagai wacana pengembangan ilmu kesehatan masyarakat, mendapatkan pengetahuan berdasarkan kebenaran ilmiah, serta penelitian lebih lanjut tentang analisis faktor determinan komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian ilmiah mengenai analisis faktor determinan komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang

b. Manfaat Bagi Profesi Kesehatan

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi petugas kesehatan dalam analisis faktor determinan komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang.

c. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam mengembangkan konsep dan ilmu kesehatan

mengenai analisis faktor determinan komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang

d. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Dapat sebagai masukan dan menambah ilmu petugas kesehatan dalam mengetahui analisis faktor determinan komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang.

E. Keaslian Penelitian

Dari sepengetahuan penulis, belum ada penelitian yang berjudul “Analisis faktor determinan komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang “.

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Penelitian Sebelumnya	Perbedaan penelitian
1	Taufiqurrahman (2014) Analisis Determinan Karakteristik Individu Tenaga Keperawatan dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr. H. Koesnadi Bondowoso. tenaga keperawatan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat dua karakteristik individu yang terdapat hubungan dengan kepuasan kerja yaitu ada hubungan jenis kelamin dan posisi dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso.	Perbedaan pada judul : Analisis faktor determinan komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang. Dengan metode deskriptif kuantitatif
2	Gen Norman Tomas (2015) Analisis Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Rumah Sakit (RS) Swasta. Hasil penelitian ini menunjukkan pada hipotesis pertama bahwa budaya organisasi (X1) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja RS swasta (Y). Hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X2) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja RS swasta (Y). sedangkan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa akuntabilitas publik (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja RS swasta (Y). Hipotesis keempat bahwa budaya organisasi (X1), komitmen	Perbedaan pada judul : Analisis faktor determinan komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang. Dengan metode deskriptif kuantitatif

	organisasi (X2), dan akuntabilitas publik (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi RS Swasta di Jakarta Barat (Y).	
3	Salsabila (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Hasil analisis membuktikan bahwa koefisien korelasi antara variabel kompetensi dengan komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0.649 yang menunjukkan tingkat korelasi yang kuat dan positif antara kompetensi dengan komitmen organisasi. Pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 22.6%, lebih kecil dari komitmen organisasi yang nilainya sebesar 36.6%. Artinya, komitmen organisasi lebih besar dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kompetensi. Pengaruh simultan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 29.2% sedangkan sisanya 70.8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.	Perbedaan pada judul : Analisis faktor determinan komitmen kerja pada petugas kesehatan di RSUD Ade M. Djoen Sintang. Dengan metode deskriptif kuantitatif