

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset dan elemen yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia itu sendiri ikut menentukan maju mundurnya, serta berkembang tidaknya suatu perusahaan atau organisasi. Pada masa sekarang ini perusahaan-perusahaan berusaha untuk saling bersaing satu sama lain dalam hal peningkatan aset-aset sumber daya terutama bidang sumber daya manusia, yaitu karyawan melalui pengembangan manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia itu sendiri merupakan tuntutan yang mendesak agar perusahaan bisa tetap eksis dan bertahan serta dapat berkembang untuk lebih maju, sehingga hendaknya direncanakan atau dikendalikan dengan baik.

Sumber daya manusia yang paling penting adalah manusia, karena manusia, semua sumber daya yang ada hanya dapat berguna dan hanya dapat bergerak jika ada yang mengerakannya. Di era globalisasi ini peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kedudukan istimewa sumber daya manusia adalah kemampuan untuk bertahan dan berkembang secara dinamis dibanding dengan sumber-sumber keunggulan daya saing lain yang kini semakin berkurang kemampuannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.

UU No.44 tahun 2009 tentang rumah sakit menjelaskan bahwa pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang harus diwujudkan dengan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, pelayanan yang ada di rumah sakit adalah pelayanan pengobatan baik yang bersifat bedah maupun non bedah. Dalam rangka peningkatan mutu dan jangkauan pelayanan rumah sakit, rumah sakit harus memiliki organisasi yang efektif, efisien dan akuntabel. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Pelayanan prima rumah sakit untuk meningkatkan mutu layanan rumah sakit yaitu jasa pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut.

Kinerja pegawai menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan termasuk rumah sakit. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja karena menyangkut efisiensi dan efektifitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut August W. Smith dalam Swatno dan Donni Juni Priarisa (2011:196) menyatakan bahwa: "*performance is output derives from processes, human otherwise,*" kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Pegawai yang memiliki level kerja yang

tinggi merupakan pegawai yang produktifitas kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif. Baik buruknya kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari keterkaitan pekerjaan yang dilakukan, dengan misi dan sasaran organisasi.

Kinerja keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Tindakan perawat melalui kolaborasi dengan klien dan atau tenaga kesehatan lain dalam memberikan asuhan keperawatan pada berbagai tatanan pelayanan kesehatan yang dilandasi dengan substansi keilmuan khusus, pengambilan keputusan dan keterampilan perawat berdasarkan aplikasi prinsip-prinsip ilmu biologis, psikologi, sosial, kultural dan spiritual.

Perawat dan rumah sakit merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Perawat memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan pada pelayanan di rumah sakit, apabila perawat memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan baik, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi rumah sakit. Di sisi lain, roda tidak berjalan baik kalau perawat bekerja tidak produktif dan kinerja yang kurang baik, artinya perawat tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah (Depkes RI, 2015).

Keberadaan perawat sebagai ujung tombak pelayanan harus benar-benar diperhatikan dan dikelola secara professional sehingga memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan juga untuk kemajuan rumah sakit itu sendiri. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Mutu pelayanan keperawatan sebagai indikator kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor tertentu citra institusi pelayanan kesehatan di mata masyarakat. Hal ini terjadi karena keperawatan merupakan kelompok profesi dengan jumlah terbanyak, paling depan dan terdekat dengan penderitaan, kesakitan, serta kesengsaraan yang dialami pasien dan keluarganya. Kualitas rumah sakit sebagai institusi yang menghasilkan produk teknologi jasa kesehatan sudah tentu tergantung juga pada kualitas pelayanan medis dan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Tjiptono, 2010:132). Oleh karena itu untuk mendapatkan kualitas yang baik pada pelayanan medis dan pelayanan keperawatan rumah sakit dapat dilihat dari sikap kerja pada perawat di rumah sakit tersebut.

Dengan adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi sulit/bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya memiliki kinerja yang rendah. Namun masih banyak organisasi atau perusahaan seperti badan usaha perseorangan mengalami kendala untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Mengingat pentingnya *Organization Commitment* atau dapat diartikan komitmen dalam organisasi saat ini banyak perusahaan terutama rumah sakit yang memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu

jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Meskipun saat ini sudah sangat umum, namun tidak jarang perusahaan maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

*Organization commitment* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti memihak seseorang pada pekerjaannya yang khusus, *organization commitment* yang tinggi berarti memihakkan pada organisasi yang memperkerjakannya. Seperti dalam keterlibatan kerja, bukti riset memperagakan hubungan negatif antara komitmen organisasi baik dengan kemangkiran dengan tingkat keluarnya karyawan (Stehen O.Robbins,2006: 171). Berdasarkan definisi tersebut, dalam komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Suliman dan Iles dalam Ni Komang Sri wahyudi (2016) menyebutkan bahwa *organization commitment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *organization commitment* karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan.

Lodahl dan Kejner dalam Cohen (2003) mendefinisikan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga

dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya *Job Involvement* atau dapat diartikan juga keterlibatan kerja yang merupakan kerelaan seseorang untuk bekerja keras dan berupaya melebihi tuntutan kerja yang ditentukan oleh perusahaan. *Job Involvement* (keterlibatan kerja) perawat di rumah sakit sangatlah diharapkan karena itu merupakan tanggung jawab dalam bekerja, agar apa yang diharapkan oleh perusahaan bisa tercapai dengan adanya keterlibatan kerja ini.

*Job Satisfaction* atau dapat diartikan dengan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakin seharusnya mereka terima (Robbins,2003:78). Masalah *Job Satisfaction* atau dapat diartikan kepuasan kerja bukanlah hal sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Dalam menganalisis kepuasan kerja, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Menurut Robbin (2006: 225) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah

suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tingkat tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Dari identifikasi tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi *job satisfaction* merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu, akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begtu juga sebaliknya.

Dengan memberikan sikap kerja dalam hal ini, *organization commitment*, *job involvement*, dan *job satisfaction* kepada karyawan, berarti akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Mengingat bahwa setiap individu perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimilikinya.

Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempati karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan perkara yang gampang, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen. Jika dalam hal tersebut terjadi keadilan, maka terjadilah suatu keseimbangan antara harapan serta kenyataan yang diperoleh. Hal ini akan membuat karyawan merasa puas dan akan menunjukkan pengaruh hubungan yang positif dengan organisasi yang mengarah pada komitmen serta kinerja yang dihasilkan perawat juga sangat baik.

Sedangkan sebaliknya, jika seorang karyawan memandang bahwa organisasinya tidak dapat memenuhi satu atau beberapa hal yang dibutuhkannya atau dengan kata lain terjadi ketidakcocokan antara organisasi dengan karyawan yang membuat karyawan merasa tidak puas, maka dalam hal ini akan terjadi kinerja yang buruk dan dapat terjadi proses keluarnya individu (karyawan) tersebut dari keanggotaan suatu organisasi. Jika terjadi kinerja yang buruk proses pergantian tenaga kerja yang tinggi dalam organisasi (perusahaan), maka kemungkinan kelemahan yang ada adalah menyangkut masalah disiplin dan komitmen. Dampak dari komitmen karyawan yang rendah adalah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan bekerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan dalam organisasi tersebut.



Rumah Sakit Bhakti Timah di Kota Pangkalpinang merupakan rumah sakit yang cukup banyak digunakan masyarakat sekitar dalam menerima layanan jasa kesehatan, karena di Rumah Sakit Bhakti Timah ini mempunyai layanan kesehatan yang cukup lengkap, baik dari penyakit dalam maupun penyakit luar. Pada saat ini rumah sakit Bhakti Timah mempunyai tenaga perawat sejumlah 213 orang perawat yang tingkat pendidikannya, sebagai berikut :

**Tabel I.1 Tingkat Pendidikan Perawat Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang**

| Status       | Pendidikan     |                |         |          |             |             |               |       |       |         | JUMLAH     |
|--------------|----------------|----------------|---------|----------|-------------|-------------|---------------|-------|-------|---------|------------|
|              | S1 Keperawatan | D3 Keperawatan | D3 Gigi | D3 Bidan | D3 Anestesi | D4 Anestesi | D3 Matematika | S P K | SP RG | S P K U |            |
| Laki-laki    | -              | 48             | -       | -        | 1           | 1           | 1             | -     | -     | 2       | 53         |
| Perempuan    | 7              | 125            | 1       | 13       | -           | -           | -             | 8     | 1     | 6       | 160        |
| <b>TOTAL</b> |                |                |         |          |             |             |               |       |       |         | <b>213</b> |

Berdasarkan tabel I.1, dapat dilihat bahwa terdapat 48 orang yang berpendidikan D3 Keperawatan yang berstatus laki-laki, 1 orang yang berpendidikan D3 Anestesi yang berstatus laki-laki, 1 orang yang berpendidikan D4 Anestesi yang berstatus laki-laki, dan 2 orang berpendidikan SPKU (Sekolah Keperawatan Umum) yang berstatus laki-laki. Sedangkan ada 7 orang yang berpendidikan S1 Keperawatan yang berstatus perempuan, 125 orang yang berpendidikan D3 Keperawatan yang berstatus perempuan, 1 orang yang berpendidikan D3 Gigi yang berstatus perempuan, 13 orang berpendidikan D3 Bidan yang berstatus perempuan, 8 orang berpendidikan SPK (Sekolah Perawat Kesehatan) yang berstatus perempuan, 1 orang berpendidikan SPRG (Sekolah Perawat Gigi) yang berstatus perempuan, dan 6 orang berpendidikan SPKU (Sekolah Perawat Kesehatan Umum) yang berstatus perempuan pada Rumah Sakit

Bhakti Timah Kota Pangkalpinang. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan merupakan SDM dengan proporsi terbesar yang dimiliki oleh rumah sakit.

Berdasarkan hasil survei awal penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada bulan maret 2016, dengan melakukan observasi secara langsung ke Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang, hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Bhakti Timah adanya perawat di beberapa ruang yang kurang mematuhi peraturan organisasi kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka maupun organisasi di rumah sakit tersebut, dan perawat cenderung meninggalkan klien dan melakukan tugas nonkeperawatan dan perawat hanya melihat asuhan keperawatan sebagai keterampilan saja sehingga menimbulkan kinerja yang kurang baik. Dari hasil observasi lanjutan, diketahui bahwa kurangnya respon kerja antara perawat dan rekan kerja perawat untuk saling membantu pekerjaan yang ada di rumah sakit ini sehingga ada beberapa pasien dan keluarga merasakan keluhan terhadap sikap kerja pada perawat di rumah sakit ini.

Namun peneliti juga tidak hanya melakukan pra penelitian dengan observasi tapi peneliti juga mewawancarai beberapa perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut, banyak perawat yang menetap dan keluar dari rumah sakit ini , ini dikarenakan *organization commitment* (komitmen organisasi) yang ada di rumah sakit ini yang perawat banyak mengalami keluhan *organization commitment* atau komitmen dari organisasi pada perusahaan ini yang kurang

mementingkan kesejahteraan para perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut sehingga menimbulkan kurangnya *job involvement* (keterlibatan kerja) pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang, apalagi banyak rekan kerja sesama perawat dalam melakukan pekerjaan mereka kurang merasakan respon keterlibatan kerja rekan kerja mereka sehingga mereka sering merasakan beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dikarenakan rekan kerja mereka yang kurang sigap dalam membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Dengan adanya *job involvement* (keterlibatan kerja) itu pula para perawat-perawat ini memiliki *job satisfaction* (kepuasan kerja) dengan kurangnya *organization commitment* dan *job involvement* yang dirasakan para perawat yang bekerja semakin berkurang juga rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat di rumah sakit ini, dengan banyaknya pasien yang datang mengharuskan para perawat-perawat ini mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik juga, oleh karena itu hal ini menyebabkan mereka para perawat yang bekerja di rumah sakit ini ingin mencari pekerjaan ditempat yang lain dengan profesi yang sama namun memiliki *organization commitment*, *job involvement* yang tinggi sehingga akan menghasilkan *job satisfaction* yang tinggi pula terhadap mereka.

Namun banyak juga dari perawat yang bekerja secara kontrak di Rumah Sakit Bhakti Timah ini yang mengharapkan pengangkatan jabatan mereka menjadi perawat tetap sesuai dengan komitmen organisasi yang diterapkan di rumah sakit ini sehingga mengharuskan mereka untuk bekerja secara profesional

saling terlibat dalam bekerja sehingga mereka juga merasakan kepuasan bekerja pada diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, karena mereka memiliki besar tanggung jawab bukan hanya untuk sekedar pengangkatan jabatan namun tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang mereka lakukan yang bersangkutan dengan nyawa manusia, karena ada nya hal tersebut sehingga menimbulkan kinerja yang baik juga.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti dengan melakukan observasi dan wawancara pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang, peneliti juga melakukan penyebaran kuisioner yang bertujuan bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 16 orang perawat di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang.

**Tabel I.2 Hasil Survei Awal terhadap Perawat di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang.**

| NO   | PERTANYAAN   | JAWABAN | PERSENTASE |
|--|--|---------|------------|
| <b>Indikator Variabel <i>Organization Commitment</i></b> |  |         |            |
| 1  | Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan saya  | SS : 9  | 56,25%     |
|  |  | S : 7   | 43,75%     |
| 2  | Saya memilih bertahan pada pekerjaan ini untuk memenuhi kebutuhan                          | SS : 4  | 25%        |
|  |  | S : 7   | 43,75%     |
|  |  | TS : 4  | 25%        |
|  |  | STS : 1 | 6,25%      |
| 3  | Saya memilih bertahan pada organisasi atau pekerjaan ini karena sesuai dengan passion saya | SS : 7  | 43,75%     |
|  |  | S : 6   | 37,5%      |
|  |  | TS : 3  | 18,75%     |
| <b>Indikator Variabel <i>Job Involvement</i></b>         |  |         |            |
| 4  | Saya percaya dan mampu utuk membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja saya              | SS : 5  | 31,25%     |
|  |  | S : 8   | 50%        |

|   |   |     |      |        |
|---|---|-----|------|--------|
|   |   | TS  | : 3  | 18,75% |
| 5   | Pekerjaan ini penting bagi saya   | SS  | : 9  | 56,25% |
|   |   | S   | : 7  | 43,75% |
| 6   | Rekan kerja selalu sigap dalam membantu pekerjaan saya                        | S   | : 1  | 6,25%  |
|   |   | TS  | : 10 | 62,5%  |
|   |   | STS | : 5  | 31,25% |
| <b>Indikator Variabel <i>Job Satisfaction</i></b> |   |     |      |        |
| 7   | Saya tidak senang dengan suasana tempat saya bekerja                          | TS  | : 14 | 87,5   |
|   |   | STS | : 2  | 12,5%  |
| 8   | Saya merasa tidak nyaman dengan pola jaga dinas yang diberikan kepada saya    | SS  | : 4  | 25%    |
|   |   | S   | : 11 | 68,75% |
|   |   | STS | : 1  | 6,25%  |
| 9   | Adanya imbalan atas pencapaian prestasi kerja yang memuaskan                  | SS  | : 4  | 25%    |
|   |   | S   | : 11 | 68,75% |
|   |   | TS  | : 1  | 6,25%  |
| <b>Indikator Variabel <i>Kinerja</i></b>          |   |     |      |        |
| 10  | Saya memberikan pelayanan yang maksimal                                       | SS  | : 5  | 31,25% |
|   |   | S   | : 11 | 68,75% |
| 11  | Saya menangani masalah atau keluhan pasien secara cepat dan tepat             | SS  | : 5  | 31,25% |
|   |   | S   | : 10 | 62,5%  |
|   |   | STS | : 1  | 6,25%  |
| 12  | Komunikasi seluruh perawat pelaksana dengan atasan terbuka                    | SS  | : 4  | 25%    |
|   |   | S   | : 8  | 50%    |
|   |   | TS  | : 4  | 25%    |
| 13  | Saya sangat bangga terhadap wewenang yang diberikan pada saya dalam bekerja   | SS  | : 7  | 43,75  |
|   |   | S   | : 9  | 56,25% |
| 14  | Kepala ruangan tidak melaksanakan apa yang diajarkan kepada perawat pelaksana | S   | : 4  | 25%    |
|   |   | TS  | : 9  | 56,25% |
|   |   | STS | : 3  | 18,75% |
| 15  | Saya sanggup berusaha lebih keras untuk membuat rumah sakit ini maju          | SS  | : 4  | 25%    |
|   |   | S   | : 10 | 62,5%  |
|   |   | TS  | : 2  | 12,5%  |

Dari hasil yang didapat dengan menggunakan SPSS versi 22 bahwa *organization commitment* terhadap kinerja perawat menunjukkan adanya

pengaruh positif dan tidak signifikan, karena banyaknya menjawab sangat setuju sebesar 56,25%, hal ini menggambarkan mereka mempunyai tanggung jawab besar atas pekerjaan mereka dan memilih untuk bertahan pada organisasi karena untuk memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan passion mereka. Dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *organization commitment* yang tinggi ini juga mempengaruhi kinerja perawat yang tinggi pula perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah. Dampak dari komitmen karyawan yang rendah adalah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan bekerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai perawat pada organisasi tersebut.

Kemudian dari hasil kuisioner dengan menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa *job involvement* terhadap kinerja perawat mempunyai pengaruh positif dan signifikan, dapat dibuktikan banyaknya menjawab setuju sebesar 43,75% hal ini menunjukkan bahwa mereka mampu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan ada beberapa yang menjawab tidak setuju sebesar 25%, serta mereka menganggap bahwa pekerjaan ini penting bagi mereka, dan mereka menjawab bahwa mereka tidak setuju bahwa rekan kerja mereka sigap dalam membantu pekerjaan mereka sendiri. Dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *job involvement* yang tinggi ini juga mempengaruhi kinerja perawat yang tinggi ataupun sebaliknya, jika *job involvement* yang rendah juga dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah.

Sedangkan hasil SPSS versi 22 menunjukkan bahwa *job satisfaction* terhadap kinerja perawat mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan, dapat dilihat dari jawaban pada kuisioner bahwa mereka senang dengan suasana tempat mereka bekerja, namun ada juga yang menjawab kurang senang dengan suasana tempat mereka bekerja, serta mereka banyak menjawab setuju bahwa adanya imbalan pada pencapaian prestasi kerja mereka, namun ada juga yang menjawab tidak setuju. Dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *job satisfaction* yang tinggi ini juga mempengaruhi kinerja perawat yang tinggi ataupun sebaliknya, jika *job satisfaction* yang rendah juga dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah. Dan hasil analisis secara simultan menggambarkan *organization commitment*, *job involvement* dan *job satisfaction* terhadap kinerja perawat yang bekerja di rumah sakit bhakti timah kota Pangkalpinang mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Dalam hal ini pekerjaan sebagai perawat hampir memiliki tanggung jawab yang cukup besar karena ini menyangkut dengan nyawa para pasien, oleh karena itu dengan melatar belakangi *organization commitment*, *job involvement*, dan *job satisfaction* ditinjau dari kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah kota Pangkalpuinang, dikarenakan peneliti ingin mengetahui apakah benar *organization commitent*, *job involvement*, dan *job satisfaction* mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang

Berdasarkan masalah dan fenomena tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh *Organization Commitment* , *Job Involvement*, dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Perawat yang Bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Hal-hal yang telah diuraikan di atas merupakan sedikit gambaran tentang komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhakti Timah di Kota Pangkalpinang. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *organization commitment*, *job involvement*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *organization commitment* terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *Job Involvement* terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang?
4. Apakah terdapat pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang?
5. Apakah terdapat pengaruh antara *Organization Commitment*, *Job Involvement*, dan *Job Satisfaction* secara simultan terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang?



### 1.3 Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai masalah yang diteliti, peneliti perlu melakukan pembatasan masalah, dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih terfokus dan tepat pada sasaran. Maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya mengenai pengaruh hubungan *Organization Commitment*, *Job Involvement* dan *Job Satisfaction* sebagai variabel bebas dan kinerja perawat sebagai variabel terikat. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Bhakti Timah di kota Pangkalpinang.

### 1.4 Tujuan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang *organization commitment*, *job involvement*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organization commitment* terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Involvement* terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organization commitment*, *job involvement*, dan *job satisfaction* secara simultan terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dan menjadi bahan acuan bagi para peneliti selanjutnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **A. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *Organization Commitment*, *Job Involvement*, *Job Satisfaction* terhadap kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Timah Kota Pangkalpinang. Selain itu untuk dijadikan bahan referensi untuk penelitian sejenis.

#### **B. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi bahan pertimbangan dalam melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan serta mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk kinerja perawat serta organisasi di tempat penelitian tersebut.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang penjabaran teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dipilih yang akan dijadikan sebagai landasan teori dalam penulisan skripsi ini. Bab ini juga memaparkan penelitian terdahulu yang mendorong untuk dilakukan penelitian serta kerangka berfikir dan hipotesisnya.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memberikan penjelasan tentang lokasi dan obyek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode analisis data yang digunakan untuk mengolah data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian tersebut.

