

BAB I

PENDAHULUAN

Pada perkembangan era globalisasi yang semakin modern ini menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan yang tepat mengenai bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal penting untuk dapat terus ditingkatkan, karena keberadaan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang tidak terpisahkan dalam setiap bagian perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan mempertahankan eksistensinya dalam dunia bisnis.

Walaupun suatu perusahaan atau organisasi memiliki sarana dan prasarana yang baik dan sumber dana yang lebih akan tetapi tidak didukung sumber daya manusia, tujuan perusahaan tidak akan mencapai keunggulan yang kompetitif. Hal ini juga diungkapkan oleh Hasibuan (2012:1) yang mengatakan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan berperan sebagai penentu, pelaku dan perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan.

Keberadaan Sumber daya manusia bukan hanya sebagai komponen tetapi juga sebagai aset yang penting bagi perusahaan karena modal, mesin dan sumber daya lainnya tidak akan memberikan hasil tanpa adanya dukungan oleh sumber daya manusia. Perusahaan dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan terampil dibidangnya akan mampu untuk menjalankan fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Saat ini persaingan dalam insitusi kesehatan khususnya rumah sakit semakin meningkat. Menurut Undang Undang Republik Indonesia No 44 tahun 2009 mengatakan bahwa rumah sakit adalah insitusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Menurut data yang di peroleh oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dalam 3 tahun terakhir Indonesia mengalami peningkatan jumlah rumah sakit di Indonesia. Tahun 2015 tercatat ada 2.487 total rumah sakit yang terdaftar di Kementerian Republik Indonesia, kemudian tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi 2.600, selanjutnya tahun 2017 Indonesia kembali mengalami peningkatan total rumah sakit yang terdaftar dalam Kementerian Kesehatan Republik Indonesia sebesar 2.831.

Bertambahnya jumlah rumah sakit setiap tahunnya tentu saja akan meningkatkan persaingan antar rumah sakit, oleh sebab itu rumah sakit harus berupaya menjaga mutu pelayanannya. Pelayanan kesehatan yang profesional dan berkualitas merupakan hasil kerja sama seluruh komponen rumah sakit yang terlibat didalamnya baik tenaga kerja medis maupun non medis. Salah satu cara untuk menyeimbangkan persaingan tersebut dengan adanya perbaikan diberbagai aspek terkait agar rumah sakit dapat memberikan pelayanan kesehatan terbaik. Komitmen organisasional juga menjadi topik penting dalam institusi kesehatan khususnya rumah sakit. Sebagai salah satu aset perusahaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja sering kali komitmen menjadi unsur penting dalam syarat untuk memegang jabatan atau posisi tertentu. Oleh karena itu perusahaan atau instansi harus memberikan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada, terutama yang berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasional.

Komitmen organisasional merupakan kondisi dimana karyawan mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, baik dari tujuan perusahaan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen organisasional tidak hanya sekedar keanggotaan, tetapi komitmen merupakan sikap individu yang menyatakan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi dan sikap pegawai dalam melibatkan diri memberikan segala usaha demi mencapai keberhasilan tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sopiah, 2008: 156)

Setiap perusahaan atau instansi pastinya mengharapkan para tenaga kerjanya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena dengan memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan dampak yang positif pada perusahaan. Menurut Luthans (2006), Pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Tenaga Kerja yang berkomitmen rendah akan menyebabkan tingginya tingkat keinginan keluar, tingginya absensi, kelambanan dalam bekerja dan kurang loyalitas pada perusahaan (Sopiah, 2008: 157). Sebagai gambaran permasalahan komitmen organisasional. Peneliti Melakukan wawancara kepada sub kepegawaian masih terjadi rendahnya komitmen organisasional, dapat diketahui masih banyak tenaga kerja non medis yang keluar disaat jam kerja melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan kepentingan organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa suatu organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri pegawai. Pertama, semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan semakin besar juga usaha yang dilakukan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen akan membuat karyawan atau karyawan ingin tetap berada dalam organisasi (Ausri dkk, 2018). Komitmen organisasional karyawan terhadap

perusahaan tidak akan tumbuh sendirinya. Komitmen juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Jika iklim dalam organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, kurangnya pengawasan, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan masih kurang, maka akan secara otomatis komitmen karyawan pada organisasi akan menjadi rendah (Kuntjoro, 2002). Hal ini juga didukung oleh penelitiannya Ausri, dkk (2018) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Sedangkan menurut Gibson (1992:702), iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh tenaga kerja. Brown dan Leigh (1992:702) iklim organisasi akan menjadi sangat penting karena organisasi akan dapat menciptakan lingkungan, dimana karyawan akan merasa nyaman dan dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Davis dan Newstrom (2002:76) mengemukakan pendapat bahwa ada dua aspek yang harus diperhatikan dalam organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima manajemen. Berdasarkan wawancara oleh diketahui bahwa iklim organisasi pada lingkungan kerja masih belum optimal, jika ditinjau dari struktur masih banyak ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Tanggung jawab tenaga kerja terhadap pekerjaannya masih kurang misalnya mengumpulkan tugas yang tidak tepat waktu dan ketika melaksanakan pekerjaan tidak di periksa ulang sehingga terkadang masih terjadi kesalahan dan Kurangnya inisiatif dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Selain itu Menurut

beberapa pegawai yang diwawancarai, pegawai merasa bahwa kontribusinya dalam berkerja masih kurang mendapat apresiasi. Oleh sebab itu setiap instansi atau perusahaan harus menciptakan iklim organisasi yang harmonis agar sumber daya merasa nyaman dan meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan. Sebagian pegawai merasa imbalan yang diperolehnya saat ini belum mendorong pegawai untuk termotivasi lebih bersemangat untuk berkerja lebih giat. Selain itu dalam pelaksanaan tugas masih tidak sepenuh hati karena masih mementingkan kepentingan pribadi dibanding kepentingan instansi.

Menurut Dessler (2009: 87) iklim organisasi merupakan faktor penting dalam pengukuran kepuasan kerja sehingga nantinya dapat mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan. Hal ini juga didukung juga oleh penelitian Kurniasari dan Halim (2013:) yang mengatakan bahwa iklim organisasi yang positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perpaduan antara faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mengakibatkan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya (Chen et al, 2006).

Robbins dan Judge (2007), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Hal serupa juga dikatakan oleh Mathis dan Jacson (2011), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Jika karyawan merasa kebutuhannya dan harapannya terpenuhi maka akan terus mempertahankan keanggotaannya pada perusahaan.

Menyadari pentingnya kepuasan kerja berdasarkan wawancara beberapa tenaga kerja non medis, ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki

karyawan dengan pekerjaan yang harus dilakukan, membuat karyawan merasa tidak tertarik dengan apa yang dikerjakannya. Kemudian munculnya ketidakpuasan dikarenakan gaji yang diterima pegawai masih tidak sebanding dengan kewajiban yang harus dilaksanakan. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan akan tetapi kesempatan untuk dipromosikan sangatlah sulit.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan salah satu alasan meningkatkan komitmen organisasional, jika karyawan puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaannya dan begitu juga sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan (Shah et al., 2012).

Kemudian Ausri dkk (2018:174) mengatakan, pada prinsipnya tidak terciptanya komitmen karyawan pada organisasi karena kurangnya kepuasan kerja dan iklim organisasi yang kurang baik pada perusahaan. Iklim organisasi yang kondusif dengan disertai kepuasan kerja tinggi akan menumbuhkan rasa komitmen organisasional yang tinggi juga. Made (2015) lebih lanjut menjelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi mengenai iklim organisasi yang dirasakan dan diharapkan, maka akan terciptanya ketidakpuasan kerja selanjutnya akan mengakibatkan tidak adanya totalitas bekerja dalam suatu organisasi. Dari hal tersebutlah yang menarik perhatian peneliti untuk mengambil judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah yang telah diuraikan diatas tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Iklim Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional ?
2. Apakah Pengaruh Iklim Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional?
4. Apakah Iklim Organisasi Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menguji Apakah Apakah Pengaruh Iklim Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional.
2. Untuk Menguji Apakah Pengaruh Iklim Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk Menguji Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional.
4. Untuk Menguji Apakah Iklim Organisasi Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawannya

2. Bagi Peneliti

Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan, memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada penulis tentang iklim organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa dalam penelitiannya.